

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

Citation for published version (APA):

Cörvers, F., Ramaekers, G. W. M., & van der Velden, R. K. W. (2006). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 2005*. HBO-raad. ROA External Reports

Document status and date:

Published: 01/01/2006

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 2005

**J.G.F. Cörvers
G.W.M. Ramaekers
R.K.W. van der Velden**

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht

Uitgave: Informatie en Communicatie HBO-raad

Den Haag, augustus 2006

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden
van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 2005

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 2003/2004

De HBO-Monitor is in opdracht van de HBO-raad en hogescholen ontwikkeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Research Solutions te Amsterdam.

Auteurs

Dr. J.G.F. Cörvers

Drs. G.W.M. Ramaekers

Prof.dr. R.K.W. van der Velden

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt,
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde,
Universiteit Maastricht

Uitgave

HBO-raad

Prinsessegracht 21

Postbus 123

2501 CC Den Haag

Telefoon 070 - 3 12 21 21

Telefax 070 - 3 12 21 00

Email post@hbo-raad.nl

Prijs € 25,- inclusief verzendkosten en BTW

ISBN 90-6390-251-4

© Copyright HBO-raad, augustus 2006

Ten geleide

Goede aansluiting van de opleidingen op de arbeidsmarkt is voor hogescholen van groot belang. Daarom gebruiken zij al vijftien jaar de HBO-Monitor om afgestudeerden te volgen op de arbeidsmarkt. Zij krijgen op deze manier gedetailleerd inzicht in de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de landelijke uitkomsten van de HBO-Monitor. Het overzicht biedt handvatten aan het bedrijfsleven, overheden en branche- en beroepenorganisaties bij de omgang met het dreigende tekort aan hoger opgeleiden. Want hoewel steeds meer studenten het hbo-diploma behalen, blijkt uit het rapport *Kennistekort in Nederland* (zie www.hbo-raad.nl) dat er in 2010 zo'n 75.000 hoger opgeleiden te weinig zullen zijn om aan de vraag te kunnen voldoen.

In deze rapportage van de HBO-Monitor wordt zichtbaar dat de afgestudeerden van het hbo in het najaar van 2005 vaker werk vonden dan hun voorgangers een jaar eerder (werkloosheid 4,6% ten opzichte van 5,4%). Waar hbo'ers de afgelopen jaren als gevolg van de economische situatie steeds vaker werk moesten accepteren onder hun niveau, is deze trend nu gekeerd (78% werkt op hbo-niveau). In de komende meting wordt verdere verbetering verwacht als gevolg van een stijgende vraag naar hogere kwalificaties (upgrading), een betere economische situatie en daaruit voortvloeiende krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.

Ik hoop dat deze publicatie op uw waardering kan rekenen en wens u veel plezier bij het gebruik ervan.

Doekle Terpstra
Voorzitter HBO-raad

Inhoudsopgave

Ten geleide	3
Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	13
1.1 Opzet HBO-Monitor	13
1.2 HBO-Monitor en accreditatiekader	14
1.3 Leeswijzer	17
2 Meting 2005: resultaten en trends	19
2.1 Onderzoekspopulatie	19
2.2 Resultaten van het onderwijs op de arbeidsmarkt	22
2.2.1 Wat heeft men geleerd? (kwalificatie)	22
2.2.2 Hoe is er geselecteerd? (selectie)	24
2.2.3 Waar komt men terecht? (allocatie)	26
2.2.4 Wat levert het op? (extern rendement)	32
2.3 Afgestudeerdenoordeel over programma, personeel en voorzieningen	37
2.4 Verdere professionalisering en arbeidsvoorwaarden	38
2.5 Hoofdbevindingen per hbo-sector	41
3 De betekenis van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt	47
3.1 Inleiding	47
3.2 Aantrekkelijkheid van de afstudeerregio	48
3.3 Binding met de afstudeerregio	51
3.4 Aansluiting met de regionale arbeidsmarkt	53
3.5 Conclusies	58
Literatuur	61
Bijlage 1: Kwaliteit van afgestudeerden: een heuristisch kader en indicatoren	63
Bijlage 2: Wat zijn de eisen die gesteld worden aan afgestudeerden van het hoger onderwijs?	67
Bijlage 3: Berekening kwaliteitsindicatoren	71

Voorwoord

De HBO-raad heeft in 1991 het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht opdracht verleend een instrument te ontwikkelen waarmee de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van het hbo in kaart kan worden gebracht. Dit onderzoek, de HBO-Monitor, is het afgelopen jaar voor de vijftiende achtereenvolgende keer uitgevoerd.

Eind 2005 zijn in het kader van de HBO-Monitor 2005 circa 47.550 afgestudeerden benaderd. De respons bedroeg 45%. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport. In het project werkt het ROA nauw samen met DESAN Research Solutions te Amsterdam. DESAN is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding is in handen van Ger Ramaekers van het ROA. Vanuit de HBO-raad is het project begeleid door Bastiaan van der Wulp. De analyses en rapportage voor het landelijk rapport zijn uitgevoerd door Jim Allen, Frank Cörvers, Ger Ramaekers en Rolf van der Velden. Aan hoofdstuk 3 hebben ook Ben Kriechel en Robert de Vries meegewerkt. De layout van het rapport is verzorgd door Mariëlle Beenkens, en de landelijke statistiek bij het rapport is gemaakt door Timo Huijgen en Paul van der Kolk. Monique van Alphen coördineerde de werkzaamheden van DESAN Research Solutions voor de HBO-Monitor. Bij DESAN Research Solutions zijn voorts Michiel Bodegom, Han van Dongen, Barbara Kinket en Ruud Maas betrokken geweest bij de uitvoering. De integrale deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs is gecoördineerd door Titia Sjenitzer van STOAS Onderzoek te Wageningen.

De HBO-Monitor komt tegemoet aan de informatiebehoefte van de hogescholen zelf. Dit komt met name naar voren in de instellingsrapportage die elke deelnemende hogeschool ontvangt over de 'eigen' afgestudeerden. De hogescholen zien de HBO-Monitor onder meer als een instrument voor kwaliteitszorg en voorlichting. De instellingsrapportage beoogt onder meer die taken te ondersteunen. De opzet van de instellingsrapportage is het afgelopen jaar aangepast om een zo goed mogelijke aansluiting te krijgen met het accreditatiekader. Ook de vorm van de instellingsrapportage is vernieuwd om de informatie beter toegankelijk te maken voor de verschillende gebruikers binnen de hogescholen.

Er zal een separate rapportage verschijnen over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van door de hogescholen verzorgde kunstopleidingen (Kunsten-Monitor). Kerncijfers uit deze Kunsten-Monitor zijn overigens ook in dit rapport opgenomen.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun inbreng.

Maastricht, augustus 2006

Samenvatting

Eind 2005 is in het kader van de HBO-Monitor voor de vijftiende achtereenvolgende keer een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder afgestudeerde hbo'ers. Aangezien de enquête circa anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, heeft het onderzoek betrekking op hbo'ers die aan het begin staan van hun beroepsloopbaan. In de afgelopen enquête zijn in totaal circa 47.550 afgestudeerde hbo'ers van examenjaar 2003/2004 benaderd. De respons op de enquête bedroeg 45%.

Arbeidsmarktcijfers meting 2005

Vanwege de aantrekkende conjunctuur is de kans op werk, behoudens voor afgestudeerden van het hpo en kuo, verbeterd ten opzichte van de vorige meting: eind 2005 behoort 4,6% van de afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden tot de werkloze beroepsbevolking. Dit is lager dan de 5,4% werkloosheid in meting 2004. De gedaalde werkloosheid heeft zich (behoudens bij afgestudeerden van het hto) echter nog niet vertaald in een grotere werkzekerheid of een hogere beloning: 65% van de werkzame hbo-afgestudeerden heeft een vaste aanstelling (vorige meting 67%), en het bruto uurloon bedraagt € 13,07 (vorige meting € 13,19 gecorrigeerd voor inflatie). Bij de gedaalde aanvangssalarissen doet zich de politiek van loonmatiging gelden. Het zijn dus vooralsnog alleen afgestudeerden van het hto die beginnen te profiteren van de aantrekkende conjunctuur.

De meerderheid van de werkende hbo'ers heeft werk dat aansluit bij het niveau en de richting van de gevolgde opleiding: 78% heeft een baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau (vorige meting 77%), en 79% heeft een baan die qua richting aansluit bij de gevolgde opleiding (vorige meting 80%).

Voor een samenvatting van de belangrijkste resultaten per opleidingssector wordt verwezen naar paragraaf 2.5 (pagina 43).

Wat heeft men geleerd? (kwalificatie)

Om op een systematische wijze zicht te krijgen op de kwaliteit van afgestudeerden kan worden gekeken naar de volgende vier aspecten: kwalificatie, selectie, allocatie en extern rendement.

De belangrijkste functie van het hbo, de kwalificatiefunctie, betreft de vraag of het onderwijs de studenten voldoende heeft gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt. Om hier zicht op te krijgen, is gekeken naar het oordeel van de afgestudeerden over hun startbekwaamheid en ontwikkelpotentieel, en hoe zij oordelen over de breedte en diepgang van hun opleiding. Verreweg de meeste afgestudeerden vinden dat hun opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (84%) en zich beroepsmatig verder te ontwikkelen (93%). De overgrote meerderheid (83%) is ook tevreden over de breedte van de opleiding. Over de diepgang van de opleiding zijn de meningen echter verdeeld. De ene helft vindt dat hun opleiding voldoende diepgang heeft (52%), de andere helft vindt de diepgang van hun opleiding onvoldoende (48%).

Hoe is er geselecteerd? (selectie)

Bij selectie in het onderwijs gaat het om het beoordelen van studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau. Om zicht te krijgen op de selectie is onder meer gekeken naar het oordeel van de afgestudeerden over de zwaarte van de opleiding en de wijze van toetsen en beoordelen alsmede naar de vraag of men achteraf bezien opnieuw dezelfde opleiding zou kiezen. Ruim de helft (56%) van de afgestudeerden, dus van degenen die de hbo-opleiding met diploma

hebben voltooid, vindt dat de opleiding voldoende zwaar is geweest, en de overgrote meerderheid (81%) is tevreden over de wijze waarop hun studieprestaties zijn getoetst en beoordeeld. De overgrote meerderheid (80%) zou, achteraf bezien, opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding kiezen.

Waar komt men terecht? (allocatie)

Allocatie op de arbeidsmarkt betreft de ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk en de aansluiting van de opleiding op het gevonden werk. Om zicht te krijgen op de allocatie is gekeken naar de tevredenheid over de beroepsvoorlichting, de formele aansluiting tussen opleiding en werk naar vereist opleidingsniveau, het oordeel van de afgestudeerden over de aansluiting tussen opleiding en werk, de mate waarin men in het werk de eigen capaciteiten kan benutten en de tevredenheid met de huidige functie. Bedacht moet worden dat de aansluiting tussen opleiding en werk deels afhankelijk is van de vraag op de arbeidsmarkt en daarmee slechts een gedeeltelijke indicatie geeft over de kwaliteit van een opleiding. Twee van de drie afgestudeerden (66%) zijn tevreden over de voorlichting die zij hebben gehad over de beroepsmogelijkheden. Ruim driekwart vindt werk op hbo niveau (78%), en vindt dat hun werk voldoende tot zelfs goed aansluit bij hun opleiding (77%). De overgrote meerderheid van de afgestudeerden is tevreden over hun huidige functie (88%), en geeft aan dat hun capaciteiten voldoende worden benut in het werk (87%).

Wat levert het op? (extern rendement)

Om zicht te krijgen op de opbrengsten op de arbeidsmarkt voor de afgestudeerden, gemeten circa anderhalf jaar na het afstuderen, is gekeken naar het werkloosheidspercentage, de beloning en de carrièremogelijkheden van de functie. Opgemerkt zij dat deze opbrengsten grotendeels worden bepaald door factoren, vooral de conjuncturele ontwikkeling, die buiten de invloedssfeer van het onderwijs liggen. Van alle afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden, is 4,6% werkloos (gemeten eind 2005). Dit is lager dan vorig meetjaar (eind 2004) toen de werkloosheid 5,4% bedroeg. De betaald werkenden verdienen gemiddeld € 13,07 bruto per uur. Zeven van de tien (71%) betaald werkende afgestudeerden geven aan dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt.

Afgestudeerdenoordeel over programma, personeel en voorzieningen

In de HBO-Monitor 2005 is een aantal nieuwe indicatoren opgenomen waarmee, vanuit de optiek van de afgestudeerden, enkele facetten van de accreditatieaspecten programma, personeel en voorzieningen kunnen worden geëvalueerd.

Wat het programma betreft, is de afgestudeerden gevraagd om hun oordeel te geven over de opbouw van het studieprogramma, de keuzemogelijkheden in de studie en de samenhang tussen de vakken. Van deze indicatoren wordt de opbouw van het studieprogramma (90%) en de samenhang tussen vakken (87%) nog vaker met minstens een voldoende gewaardeerd dan de keuzemogelijkheden in de studie (76%).

Op het gebied van het personeel is de afgestudeerden gevraagd naar hun oordeel over de kwaliteit van de docenten en de studiebegeleiding. Van deze twee indicatoren wordt de kwaliteit van de docenten met 88% nog vaker met minstens een voldoende gewaardeerd dan de studiebegeleiding (77%).

Met betrekking tot de voorzieningen is aan de afgestudeerden gevraagd om hun oordeel te geven over de huisvesting en de overige materiële voorzieningen. De overgrote meerderheid van de afgestudeerden waardeert de huisvesting (85%) en de overige materiële voorzieningen (87%) met minstens een voldoende.

Betekenis van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt

Dit jaar is er voor gekozen om als thema aandacht te besteden aan de betekenis van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt. Al jaren levert de HBO-Monitor gegevens over de nationale arbeidsmarkt voor afgestudeerde hbo'ers en specifieke gegevens over de afgestudeerden van hogescholen. Nu zijn de regionale aspecten van de arbeidsmarkt geanalyseerd door te kijken naar de aantrekkelijkheid van de afstudeerregio wat betreft de werkgelegenheid, de binding van hbo-afgestudeerden met hun voormalige hogeschool, en door na te gaan hoe goed de opleidingsachtergrond van de hbo-afgestudeerden aansluit bij de regionale werkgelegenheid.

Van de afgestudeerde hbo'ers blijft 58% werken in de provincie waar ze hun opleiding hebben gevolgd. Maar liefst 88% blijft zelfs werken in dezelfde of in een aangrenzende provincie. In de provincies Groningen, Friesland, Overijssel, Utrecht en Noord-Brabant vertrekken per saldo meer hbo'ers naar andere regio's dan er binnenkomen.

Afgestudeerde hbo'ers die in een andere regio gaan werken dan waarin ze zijn afgestudeerd zoeken weliswaar langer naar werk, maar zijn meer tevreden over de aansluiting met hun opleiding, en verdienen meer dan hbo'ers die in hun eigen afstudeerregio blijven werken. Omdat de beloning van de hbo'ers die mobieler zijn hoger is, lijkt het niet waarschijnlijk dat zij naar een baan in een andere regio hebben gezocht omdat zij in de regio van afstuderen geen baan zouden kunnen vinden. Er zou zelfs eerder sprake kunnen zijn van een regionale 'brain drain', dan van een gedwongen keuze om in een andere regio te moeten gaan werken.

In Zuid-Holland is de aansluiting tussen het aanbod van afgestudeerden en de werkgelegenheid naar opleidingsrichting het beste: afgestudeerden in Zuid-Holland blijven voor meer dan 70% in Zuid-Holland werken, en Zuid-Hollandse werkgevers trekken voor bijna 80% hbo'ers aan die in Zuid-Holland zijn afgestudeerd. Ook de beloning is voor hbo-gediplomeerden van Zuid-Holland beter in de eigen provincie dan in andere provincies. Limburg is de enige provincie waar dit ook het geval is.

Van alle hbo'ers die werkzaam zijn in dezelfde provincie waar zij hebben gestudeerd, heeft 7% contact met de vroegere hogeschool in verband met het volgen van bijscholing (33% heeft dit niet, maar zou dit wel willen). 13% heeft contact in verband met het begeleiden van stagiaires (31% heeft dit niet, maar zou dit wel willen), en 5% in verband met gastdocentschappen/geven van voorlichting (30% heeft dit niet, maar zou dit wel willen). De contacten tussen de hogeschool en de daar afgestudeerde hbo'ers, en via hen met werkgevers en andere kennisinstellingen in de regio, kunnen van belang zijn voor de kenniscirculatie tussen hogescholen en de beroepspraktijk. Deze kenniscirculatie kan een positieve invloed hebben op de diffusie van kennis en de innovatie in de regio. Wat betreft de binding tussen hogescholen en de regio scoort Friesland het laagst en Gelderland het hoogst (althans voor zover het om de binding via de in de regio werkende afgestudeerden gaat).

1 Inleiding

1.1 Opzet HBO-Monitor

In opdracht van de HBO-raad voert het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) jaarlijks de HBO-Monitor uit. Het onderzoeksproject is gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarkt-intrede van afgestudeerde hbo'ers. De gegevens worden verkregen door middel van een enquête die via Internet wordt afgenomen. Ter verhoging van de respons voorziet de enquête in twee schriftelijke reminders, indien nodig gevolgd door een telefonische bevraging. De enquête wordt jaarlijks gehouden in de maanden september tot en met december onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. Dit betekent dat de enquête ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt. Eind 2005 is de HBO-Monitor voor de vijftiende keer uitgevoerd. Deze enquête betrof de afgestudeerden uit examenjaar 2003/2004. De gehanteerde vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten hbo-opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk-, bestuurlijke- en buitenlandervaring vóór het afstuderen, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen, de inschatting door de afgestudeerden van het eigen competentieniveau en, bij betaald werkenden, het competentieniveau dat vereist is in de huidige functie, een aantal kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is, alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De HBO-Monitor omvat alle zeven hbo-sectoren: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Het onderzoeksproject wordt jaarlijks uitgevoerd in samenwerking met DESAN Research Solutions. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven. Het afgelopen jaar zijn circa 47.550 afgestudeerden benaderd. De respons van de aangeschrevenen bedraagt dit jaar 45%, namelijk 51% voor het hao, 45% voor het hpo, 47% voor het hto, 42% voor het heo, 50% voor het hgzo, 45% voor het hsao en 40% voor het kuo.

Zoals gezegd zijn alle opleidingssectoren van het hbo in de HBO-Monitor vertegenwoordigd. Voor de opleidingssector kunst is een specifiek op deze sector toegesneden Kunsten-Monitor ontwikkeld. Voor de agrarische opleidingen wordt een vragenlijst gehanteerd die door STOAS Onderzoek specifiek is toegesneden op de situatie in de agrarische sector. De informatie uit deze sectorspecifieke deelinstrumenten is op kernpunten vergelijkbaar met de informatie uit de overige opleidingssectoren van het hbo.

Het voorliggende rapport bevat een algemene rapportage over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. Daarnaast zal door STOAS Onderzoek afzonderlijk worden gerapporteerd over de afgestudeerden van het hao en zal in het kader van de Kunsten-Monitor door het ROA een afzonderlijke sectorrapportage worden opgesteld.

Vanaf 1998 is er sprake van een systematische monitoring van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs. Dit betekent dat de arbeidsmarktgegevens van hbo'ers sinds 1998 kunnen worden gepositioneerd ten opzichte van alle andere opleidingssectoren. Dit gebeurt in het rapport *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2005* dat in het najaar van 2006 door het ROA wordt uitgebracht.

De in dit rapport beschreven landelijke resultaten zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 2003/2004 in Nederland. Op deze wijze ontstaat een beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als geheel. Waar mogelijk en relevant is

bij de weging rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding, sekse en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-Monitor zijn vertegenwoordigd, zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

In het onderhavige rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd-hbo (hbo vt), het totale deeltijd-hbo (hbo dt) en het totale duaal-hbo (hbo du). In de tabellen staan de cijfers voor het totale voltijd-hbo steeds vet gedrukt. Dit maakt het makkelijker om de gegevens voor de afzonderlijke voltijd-sectoren te vergelijken met het gemiddelde voor het voltijd-hbo.

In de landelijke statistiek behorend bij dit rapport zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een onderscheid is gemaakt naar voltijdonderwijs, deeltijdonderwijs en duaalonderwijs. In de toelichting bij de landelijke statistiek is aangegeven op welke wijze de studieclusters zijn samengesteld. Deze landelijke statistiek is te raadplegen via de website van de HBO-raad (www.hbo-raad.nl).

1.2 HBO-Monitor en accreditiekader

De HBO-Monitor wordt door hogescholen voor een belangrijk deel gebruikt bij het proces van accreditatie. Tegen de achtergrond van het accreditiekader wordt in de HBO-Monitor, naast het meten van de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden en in het bijzonder de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, steeds meer ingegaan op de mening van afgestudeerden over hun opleiding.

De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) heeft in het '*Accreditiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs*' nader uitgewerkt aan welke aspecten aandacht moet worden besteed om voor accreditatie in aanmerking te komen (NVAO, 2003). Daarbij worden 6 aspecten onderscheiden: doelstellingen van de opleiding, programma, inzet van personeel, voorzieningen, interne kwaliteitszorg en resultaten.

Kwaliteit van afgestudeerden

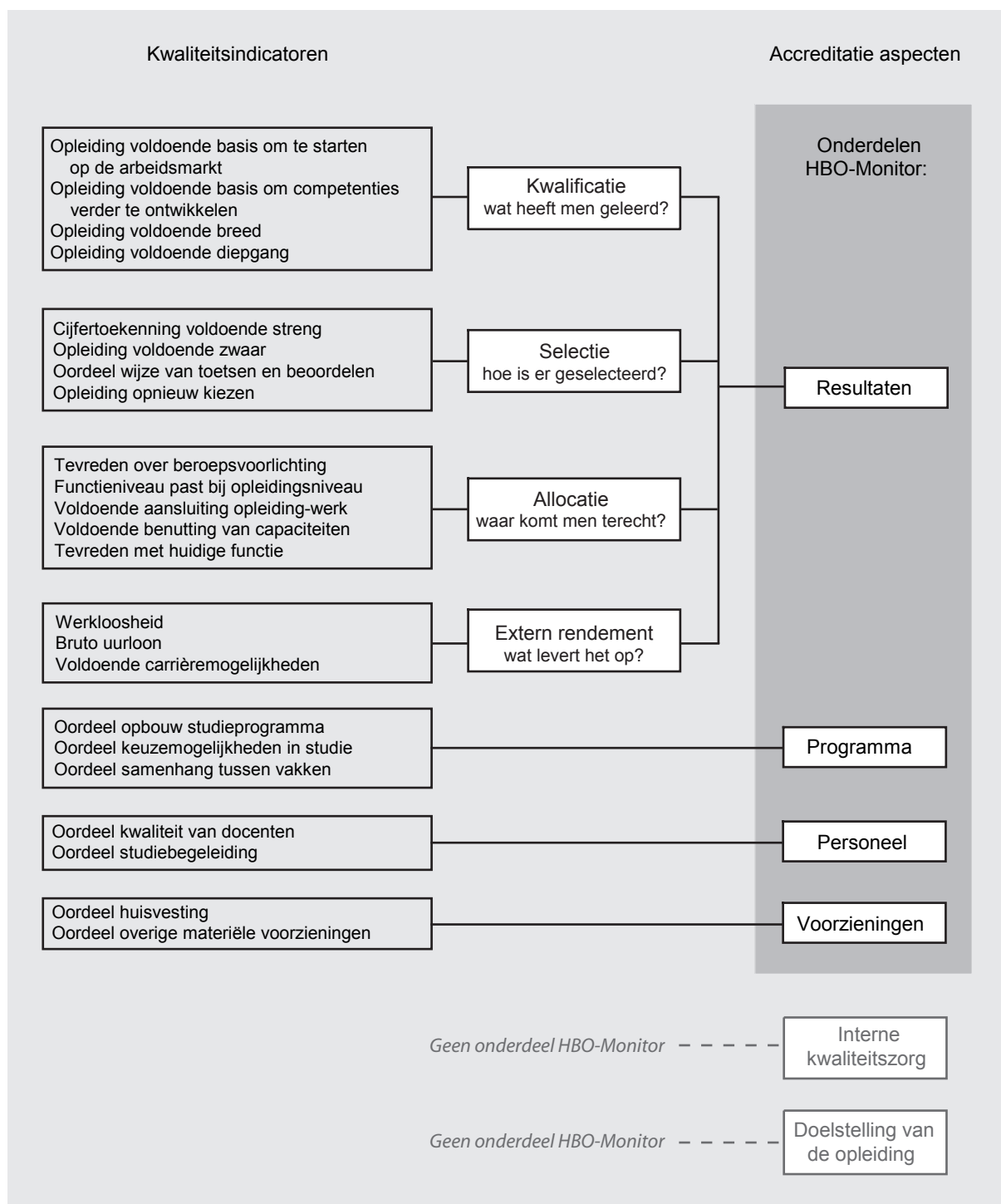
De HBO-Monitor bevat van oudsher al veel indicatoren waarmee de kwaliteit van de afgestudeerden (onderdeel van het accreditatieaspect *resultaten*) kan worden vastgesteld. Dit onderdeel is dit jaar in overleg met de HBO-raad en na consultatie van NVAO en NQA systematisch uitgewerkt en van aanvullende indicatoren voorzien. We onderscheiden de volgende aspecten:

- *kwalificatie*: dit betreft de vraag of het onderwijs de studenten voldoende heeft gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt
- *selectie*: dit betreft het beoordelen van studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau
- *allocatie*: dit betreft de ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk en de aansluiting van de opleiding op het gevonden werk
- *extern rendement*: dit betreft de opbrengsten op de arbeidsmarkt voor de afgestudeerden.

Bijlage 1 beschrijft het theoretische kader dat ten grondslag ligt aan het meten van de kwaliteit van afgestudeerden.

Daarnaast is ook een aantal nieuwe indicatoren opgenomen waarmee vanuit de optiek van de afgestudeerden enkele facetten van de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen* kunnen worden geëvalueerd. Deze kunnen als een aanvulling worden beschouwd op wat door de instellingen zelf al wordt verzameld. Figuur 1.1 toont hoe de resultaten van de HBO-Monitor zich verhouden tot het accreditiekader.

Figuur 1.1



Voor elk van de onderscheiden aspecten (kwalificatie, selectie, allocatie, extern rendement, programma, personeel en voorzieningen) zijn meerdere indicatoren ontwikkeld. Dit maakt het soms moeilijk om 'door de bomen het bos nog te blijven zien'. Om een snel inzicht in de verschillende kwaliteitsaspecten te vergemakkelijken, zijn de verschillende indicatoren per aspect tevens omgezet in een 'rapportcijfer'. Vanwege de afwijkende situatie voor deeltijders zijn de rapportcijfers uitsluitend berekend voor voltijders. Bijlage 3 documenteert op welke wijze de 'rapportcijfers' zijn berekend. De uitgevoerde tests op validiteit en betrouwbaarheid van de rapportcijfers zijn als Working Paper te vinden via de website van het ROA (www.roa.unimaas.nl).

Het is van belang om daarbij rekenschap te geven van de beperktheid van dit type indicatoren. Hoewel geprobeerd is om voor elk van de functies goede indicatoren te vinden, leggen de mogelijkheden van de data die ter beschikking staan wel beperkingen op. Zo is voor het aspect selectie de robuustheid en validiteit van de gebruikte data beperkt. Niettemin kunnen, met een juist gebruik, de hier gepresenteerde indicatoren een goede rol spelen in de discussie over de kwaliteit van de resultaten van onderwijs.

1. Kwalificatie: wat heeft men geleerd?

Bij de kwalificatiefunctie van het hbo gaat het om de vraag of het hbo de studenten voldoende heeft gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt. Hierbij dienen opleidingen niet alleen te worden beoordeeld op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende startbekwaam hebben gemaakt voor de arbeidsmarkt (de *korte termijn* doelstelling van het onderwijs), maar ook op de vraag of ze een voldoende basis hebben geboden voor de verdere ontwikkeling van “novice” tot “expert” en voor de algehele ‘employability’ van de afgestudeerden (de *lange termijn* doelstelling).

In de HBO-Monitor wordt aan de afgestudeerden gevraagd om een aantal over-all oordelen te geven over hun kwalificatie. Zo is gevraagd in hoeverre men vindt dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt en om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Beide items geven een overall beoordeling van de afgestudeerden over de korte en lange termijn doelstellingen van het onderwijs. Daarnaast is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang.

2. Selectie: hoe is er geselecteerd?

Een tweede functie die kan worden onderscheiden, betreft de selectiefunctie van het onderwijs. Het gaat hierbij om het beoordelen van de studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau. De maatschappelijke legitimering van de kwalificatiefunctie van het onderwijs is voor een belangrijk deel gelegen in de betrouwbaarheid waarmee het onderwijs op competenties selecteert. Door visitatiecommissies wordt dit doorgaans gecheckt door beoordelingen te maken van enkele werkstukken en deze te vergelijken met de door docenten gegeven beoordelingen. Idealiter vormt een dergelijk systeem van externe ijking van de selectie de beste garantie voor een betrouwbaar selectieproces.

Bij het ontbreken van een dergelijke externe ijking kunnen alleen proxies worden gegeven van de betrouwbaarheid van de selectie. Daartoe hebben we afgestudeerden gevraagd naar het gemiddelde eindexamencijfer in het voortgezet onderwijs en het gemiddelde eindcijfer voor de opleiding in het HBO. Door het gemiddelde eindcijfer te vergelijken met het gemiddelde eindexamencijfer in het voortgezet onderwijs van de betreffende studenten, kan per opleiding een schatting worden gegeven van de mate waarin men – gecorrigeerd voor het aanvangsniveau – relatief lage of hoge eindcijfers geeft. Daarnaast is aan de afgestudeerden gevraagd om een oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van de opleiding en over de wijze van toetsen en beoordelen. De drie aspecten samen geven een indicatie van het risico dat een student door de selectie komt die niet over de vereiste vaardigheden beschikt.

Vanuit het perspectief van de student heeft selectie ook betrekking op de vraag of de opleiding past bij zijn of haar capaciteiten en verwachtingen (Borghans, 1993). Hoewel de feitelijke keuze voor een opleiding vaak gebaseerd is op zelfselectie, kan een opleiding dit selectieproces wel optimaliseren door goede voorlichting en begeleiding te geven. In het onderzoek onder afgestudeerden hebben we gevraagd om aan te geven of men achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding zou kiezen. Deze ‘spijt-vraag’ geeft aan in welk mate de verwachtingen waarmee een student aan de opleiding is begonnen ook overeen komen met zijn of haar ervaringen achteraf.

3. *Allocatie: waar komt men terecht?*

De derde functie die onderscheiden wordt, de allocatiefunctie van onderwijs, betreft de *ondersteuning* bij de transitie van opleiding naar werk en de *aansluiting* van de opleiding op het gevonden werk. Om zicht te krijgen op de ondersteuning bij de transitie van de opleiding naar de arbeidsmarkt is gekeken naar de tevredenheid van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden. Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de aansluiting tussen opleiding en werk is gekeken naar de mate waarin de functies van de afgestudeerden formeel aansluiten op hun opleidingsniveau, de mate waarin afgestudeerden zelf vinden dat hun functie aansluit op hun opleiding, de mate waarin zij vinden dat zij hun capaciteiten in de functie kunnen benutten, en hun tevredenheid met de functie.

4. *Extern rendement: wat levert het op?*

Extern rendement kan worden gedefinieerd als de verhouding tussen kosten en opbrengsten van onderwijs die door individuen en de overheid worden gerealiseerd. Het extern rendement is vooral van belang om de macrodoelmatigheid van een opleiding te kunnen beoordelen. Wij beperken ons hier tot het individueel extern rendement. Om het individueel extern rendement te berekenen, zou men de beschikking moeten hebben over niet alleen de individuele kosten voor het volgen van de opleiding (inclusief de opportunitykosten, dat wil zeggen het inkomen dat men had kunnen verwerven als men was gaan werken in plaats van studeren) maar ook de totale opbrengsten over de levensloop. Echter de individuele kosten per opleiding zijn slechts deels bekend en, voorzover ze bekend zijn, betreffen vaak kosten die niet variëren tussen opleidingen (bijvoorbeeld collegegeld). Data over de opportunitykosten per opleiding ontbreken geheel, evenals de totale opbrengsten over de levensloop. In het kader van een beoordeling van de (korte termijn) opbrengsten van de opleiding kunnen we echter goed volstaan met de volgende indicatoren, gemeten anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding: het werkloosheidspercentage, het bruto uurloon en de carrièremogelijkheden van de functie. Opgemerkt zij dat het externe rendement grotendeels wordt bepaald door factoren die buiten de invloedssfeer van de opleiding liggen.

Evaluatie van de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen*

In de HBO-Monitor 2005 is een aantal nieuwe indicatoren opgenomen waarmee, vanuit de optiek van de afgestudeerden, enkele facetten van de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen* kunnen worden geëvalueerd. Zoals eerder is aangegeven, kunnen deze worden beschouwd als een aanvulling op wat door de instellingen zelf al wordt verzameld.

Wat het accreditatieaspect *programma* betreft, is aan de afgestudeerden gevraagd om de opbouw van het studieprogramma, de keuzemogelijkheden in de studie en de samenhang tussen vakken elk aan de hand van een rapportcijfer te evalueren. Met betrekking tot het accreditatieaspect *personeel* is aan de afgestudeerden gevraagd om achtereenvolgens de kwaliteit van docenten en de studiebegeleiding aan de hand van een rapportcijfer te evalueren. In het kader van het accreditatieaspect *voorzieningen* is aan de afgestudeerden gevraagd om achtereenvolgens de aspecten huisvesting en overige materiële voorzieningen van de opleiding aan de hand van een rapportcijfer te evalueren.

1.3 Leeswijzer

Behalve dit hoofdstuk bestaat het rapport uit twee hoofdstukken. Hoofdstuk 2 bevat een beschrijving van de resultaten uit de meest recente meting. Waar relevant worden deze resultaten vergeleken met resultaten uit eerdere metingen. In hoofdstuk 3 komt een specifiek thema aan bod, namelijk de relevantie van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt.

Paragraaf 2.1 typeert de onderzoekspopulatie naar opleidingssector, persoonskenmerken, vooropleiding en additionele (opleidings)kwalificaties die hbo'ers vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel hebben opgedaan (zoals relevante werk- en buitenlandervaring).

Paragraaf 2.2 schetst de kwaliteit van de afgestudeerden (onderdeel van het accreditatieaspect *resultaten*) aan de hand van vier facetten: kwalificatie (paragraaf 2.2.1), selectie (paragraaf 2.2.2), allocatie (paragraaf 2.2.3) en extern rendement (paragraaf 2.2.4). In paragraaf 2.3 worden de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen* vanuit de optiek van de afgestudeerden geëvalueerd.

Paragraaf 2.4 beschrijft de eventuele doorstroom naar vervolgonderwijs en deelname aan scholing van de afgestudeerden, en enkele arbeidsvoorwaarden van hun huidige functie. Tot slot worden in paragraaf 2.5 de belangrijkste resultaten van meting 2005 per hbo-sector samengevat.

Centraal in het thematische hoofdstuk, hoofdstuk 3, staat de betekenis van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt. Na de inleidende paragraaf wordt in paragraaf 3.2 gekeken naar de aantrekkelijkheid van de afstudeerregio voor hbo'ers wat betreft de werkgelegenheid. In paragraaf 3.3 wordt nagegaan hoe groot de verschillen zijn tussen provincies wat betreft de binding van hbo-afgestudeerden met hun voormalige hogeschool. In paragraaf 3.4 wordt nagegaan hoe goed de opleidingsachtergrond van de hbo-afgestudeerden aansluit bij de regionale werkgelegenheid. Paragraaf 3.5 vat tot slot de belangrijkste bevindingen samen.

2 Meting 2005: resultaten en trends

2.1 Onderzoekspopulatie

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van het functioneren op de arbeidsmarkt eind 2005 van afstudeercohort 2003/2004. Waar relevant en mogelijk wordt dit afstudeercohort vergeleken met vroegere cohorten. Echter, eerst wordt in deze paragraaf afstudeercohort 2003/2004 getypeerd naar een aantal achtergrondkenmerken. Daarna komt in paragraaf 2.2 een aantal indicatoren aan bod waarmee de kwaliteit van de afgestudeerden (onderdeel van het accreditatieaspect *resultaten*) kan worden vastgesteld. Dit gebeurt aan de hand van vier facetten, namelijk: *kwalificatie* (paragraaf 2.2.1), *selectie* (paragraaf 2.2.2), *allocatie* (paragraaf 2.2.3) en *extern rendement* (paragraaf 2.2.4). In paragraaf 2.3 wordt een aantal indicatoren gepresenteerd waarmee vanuit de optiek van de afgestudeerden enkele facetten van de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen* kunnen worden geëvalueerd. Paragraaf 2.4 beschrijft de doorstroom naar vervolgonderwijs, deelname aan bijscholing en enkele arbeidsvoorwaarden van hbo'ers. In paragraaf 2.5 worden de belangrijkste resultaten per hbo-sector samengevat.

Deze paragraaf typeert afstudeercohort 2003/2004 eerst naar opleidingssector en vervolgens per opleidingssector naar enkele persoonskenmerken, vooropleiding en additionele kwalificaties die men vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel heeft opgedaan.

Opleidingssector

In tabel 2.1 staan de aantallen respondenten vermeld, de zogeheten netto respons. De bruto respons, het aantal reacties van afgestudeerden op het verzoek om aan het onderzoek deel te nemen, ligt altijd hoger maar helaas zijn niet alle vragenlijsten bruikbaar. Bijvoorbeeld omdat er te weinig vragen zijn ingevuld waardoor de desbetreffende case niet bruikbaar is, of omdat respondenten niet tot de populatie blijken te behoren omdat het afstudeerjaar niet correct is. Tabel 2.1 toont de verdeling van de respondenten over de opleidingssectoren. Daarbij wordt aangegeven welk deel van de uitstroom afkomstig is van voltijdse, deeltijdse en duale hbo-opleidingen. De tabel laat zien dat de overgrote meerderheid (76%) van de uitstroom uit het hbo bestaat uit afgestudeerden die een voltijdse opleiding hebben gevolgd. In de opleidingssectoren hpo, hgzo en hsao zijn ook relatief veel afgestudeerden in deeltijd afgestudeerd. Afgestudeerden van duale opleidingen komen het meest voor in de sector gezondheidszorg (8%).

Tabel 2.1

Aantal respondenten naar opleidingssector en aandeel van voltijdse, deeltijdse en duale opleidingen

	n respondenten	%	voltijd (%)	Waarvan deeltijd (%)	duaal (%)
hao	782	4	88	9	4
hpo	3.193	17	59	40	1
hto	3.079	16	87	9	5
heo	5.858	31	85	12	3
hgzo	2.247	12	67	25	8
hsao	2.861	15	66	33	1
kuo	1.000	5	89	11	0
Totaal	19.020	100	76	21	3

Tabel 2.2 typeert uitstroomcohort 2003/2004 aan de hand van drie persoonskenmerken, namelijk geslacht, etniciteit en leeftijd.

Geslacht

Vrouwen vormen de meerderheid van de uitstroom uit het hbo (57%; vorige meting 58%). Met name in het deeltijd-hbo is het aandeel van vrouwen groot. Het voltijd- en duaal-hbo verschillen nauwelijks van elkaar wat het aandeel van vrouwen betreft. Binnen het voltijd-hbo vormen vrouwen het overgrote deel van de uitstroom van het hpo, hgzo en hsao. In het hto bestaat de uitstroom voornamelijk uit mannelijke afgestudeerden. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van voorgaande jaren.

Etniciteit

Conform de standaarddefinitie voor allochtonen van het CBS is 6% (vorige meting 5%) van de afgestudeerden van het hbo van niet-westerse allochtone afkomst. Het aandeel van niet-westerse allochtonen is het hoogst bij het heo, en het laagst bij het hao (tabel 2.2). Opvallend is het grote aandeel van westerse allochtonen onder afgestudeerden van het kuo.

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd op het enquêtemoment (ongeveer anderhalf jaar na afstuderen) bedraagt over het totale hbo gerekend 28 jaar. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn met 38 jaar gemiddeld het oudst. De gemiddelde leeftijd van afgestudeerden van het voltijd-hbo en het duaal-hbo is respectievelijk 25 en 30 jaar. Deze cijfers zijn door de jaren heen vrij stabiel.

Tabel 2.2

Typering uitstroom naar geslacht, etniciteit en leeftijd

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aandeel vrouwen (%)	57	65	57	55	43	83	14	49	83	88	61
Etniciteit (= 100%):											
- westerse allochtonen	7	7	7	7	5	3	6	8	7	6	20
- niet-westerse allochtonen	6	6	6	6	0	3	5	9	4	7	4
- autochtonen	87	88	87	87	95	94	89	84	90	87	76
Gemiddelde leeftijd op enquêtemoment	28	38	30	25	25	25	25	24	25	24	27

Vooropleiding

Tabel 2.3 laat zien met welke vooropleiding men destijds is ingestroomd in de hbo-opleiding. Hieruit blijkt dat de meeste hbo-afgestudeerden destijds met een havo-diploma zijn ingestroomd in het hbo (45%). Het havo vormt vooral voor degenen die instromen in het voltijd-hbo de belangrijkste vooropleiding. Meer dan de helft van de afgestudeerden van het voltijd-hbo zijn toegelaten op grond van een havo-diploma. Daarnaast heeft 18% van de hbo-afgestudeerden het vwo als vooropleiding en 24% het mbo. Tot slot is 14% van de afgestudeerden destijds met een ander diploma dan havo, vwo of mbo ingestroomd in het hbo. Dit geldt vooral voor afgestudeerden van het deeltijd-hbo.

Van alle opleidingssectoren heeft het hpo de grootste instroom vanuit het havo. Voor het kuo geldt dat relatief veel afgestudeerden vwo als vooropleiding hebben gevolgd. Relatief veel afgestudeerden van het hao, hto en hsao zijn vanuit het mbo ingestroomd.

Tabel 2.3

Hoogst voltooide vooropleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Vooropleiding (=100%):											
- havo	45	20	37	52	47	60	46	54	56	52	38
- vwo	18	10	16	21	16	13	19	26	23	13	31
- mbo	24	30	37	21	33	20	31	15	13	31	9
- andere vooropleiding	14	41	11	6	4	8	4	5	8	4	22

Additionele kwalificaties vóór of tijdens de hbo-opleiding

Naast de hbo-opleiding kunnen vóór of tijdens de hbo-opleiding additionele (opleidings)kwalificaties zijn opgedaan die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. De vooropleiding waarmee men is ingestroomd in de hbo-opleiding is al aan bod gekomen in tabel 2.3. Hieronder worden eventuele andere kwalificaties van hbo-afgestudeerden kort beschreven.

Uit tabel 2.4 blijkt dat 16% van de afgestudeerden tijdens de hbo-opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan, bijvoorbeeld in een studentenvereniging. Afgestudeerden van het hao hebben relatief het vaakst bestuurlijke ervaring opgedaan. Afgestudeerden van het hpo, hgzo en hsao beschikken het minst vaak over bestuurlijke ervaring, opgedaan tijdens de hbo-opleiding.

Tabel 2.4

Additionele (opleidings)kwalificaties (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bestuurlijke ervaring	16	16	14	17	23	10	19	21	11	11	X
Stage	84	41	61	97	100	99	93	98	98	99	X
Relevante werkervaring	45	59	54	40	35	32	38	41	45	46	X
Buitenlandervaring	19	6	10	24	56	19	16	32	19	13	X

X Geen cijfer beschikbaar.

In totaal heeft 84% van de hbo-afgestudeerden stage gelopen tijdens de opleiding. Een stage maakt bijna altijd onderdeel uit van het curriculum van voltijd hbo-opleidingen. Aangezien deeltijd-hbo'ers vóór hun hbo-opleiding vaak al relevante werkervaring hebben opgedaan, kunnen zij vaak vrijstelling krijgen voor het onderdeel stage van de studie. Tabel 2.4 laat dan ook zien dat het aandeel van afgestudeerden die tijdens de opleiding stage hebben gelopen lager is bij het deeltijd- en dual-hbo dan bij het voltijd-hbo.

Een niet onbelangrijke kwalificatie voor afgestudeerden die zich aanbieden op de arbeidsmarkt is naast de stage de eventueel andere voor hun vakgebied relevante werkervaring die zij tijdens de hbo-opleiding hebben opgedaan. Tabel 2.4 toont dat bijna de helft van de afgestudeerden tijdens de hbo-opleiding voor het vakgebied relevante werkervaring heeft opgedaan. Het is niet verwonderlijk dat afgestu-

deerden van deeltijdse en duale opleidingen vaker over werkervaring beschikken dan afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Van de voltijd-hbo'ers hebben afgestudeerden van het hbo het minst vaak tijdens hun hbo-opleiding werkervaring opgedaan die relevant is voor hun vakgebied.

Buitenlandervaring, opgedaan tijdens de opleiding, kan van belang zijn voor de beroepsloopbaan van afgestudeerden (zie bijvoorbeeld Meng & Ramaekers, 2000). Tabel 2.4 laat zien dat 19% van alle hbo'ers buitenlandervaring heeft opgedaan tijdens de opleiding. Het betreft vooral afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Dit hangt wellicht samen met het feit dat studenten van deeltijdse en duale opleidingen gezien hun arbeidsmarktsituatie minder mobiel zijn dan studenten van voltijdse opleidingen. Binnen de voltijdse opleidingen hebben afgestudeerden van het hbo duidelijk vaker dan anderen tijdens hun hbo-opleiding ervaring opgedaan in het buitenland.

2.2 Resultaten van het onderwijs op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf komt een aantal indicatoren aan bod waarmee de kwaliteit van de afgestudeerden (onderdeel van het accreditatieaspect *resultaten*) kan worden vastgesteld. Zoals eerder al is opgemerkt, onderscheiden we daarbij de volgende facetten:

- *kwalificatie*: dit betreft de vraag of het onderwijs de studenten voldoende heeft gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt (paragraaf 2.2.1)
- *selectie*: dit betreft het beoordelen van studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau (paragraaf 2.2.2)
- *allocatie*: dit betreft de ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk en de aansluiting van de opleiding op het gevonden werk (paragraaf 2.2.3)
- *extern rendement*: dit betreft de opbrengsten op de arbeidsmarkt voor de afgestudeerden (paragraaf 2.2.4).

2.2.1 Wat heeft men geleerd? (kwalificatie)

Het onderwerp van deze subparagraaf betreft de belangrijkste functie die onderwijs vervult, namelijk het kwalificeren van mensen. De kwalificatiefunctie behelst de vraag of het hbo de studenten afdoende heeft toegerust voor de arbeidsmarkt.

In deze subparagraaf wordt ingegaan op het oordeel van de afgestudeerden over de mate waarin de afgesloten hbo-opleiding hen heeft voorbereid op de beroepspraktijk. Eerst wordt aangegeven in hoeverre zij vinden dat hun hbo-opleiding hen startbekwaam heeft gemaakt voor de arbeidsmarkt. Opleidingen dienen echter niet alleen te worden beoordeeld op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende startbekwaam maken voor de arbeidsmarkt (de *korte termijn* doelstelling van het onderwijs), maar ook op de vraag of ze een voldoende basis bieden voor de verdere ontwikkeling van 'novice' tot 'expert' (ontwikkelpotentieel) en voor de algehele 'employability' van de afgestudeerden (de *lange termijn* doelstelling). Daartoe is aan de afgestudeerden ook gevraagd in hoeverre de opleiding een goede basis biedt om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Daarnaast is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang. Nadere analyse heeft uitgewezen dat deze vier indicatoren voor de kwalificatiefunctie onderling positief en significant zijn gecorreleerd.

Hbo-opleiding als basis voor het beroepsleven

Aan de afgestudeerden is gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 1 'helemaal niet' t/m 5 'in sterke mate') achtereenvolgens aan te geven in welke mate de hbo-opleiding hen startbekwaam heeft gemaakt voor de arbeidsmarkt en een basis heeft verschaft om zich beroepsmatig verder te kunnen ontwikkelen. Tabel 2.5 toont het aandeel van de afgestudeerden die vinden dat de opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt respectievelijk om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (antwoordcategorie 3, 4 of 5). Uit de tabel blijkt dat de overgrote meerderheid (84%) van de afgestudeerden te kennen geeft dat de opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt.

Afgestudeerden van deeltijdse en duale opleidingen geven dit nog vaker aan dan afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Dit komt waarschijnlijk omdat het merendeel van de afgestudeerden van het deeltijd- en duaal-hbo zich al langere tijd op de arbeidsmarkt bevindt. Van alle voltijders geven afgestudeerden van het hto het vaakst te kennen dat de opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt.

Tabel 2.5

Oordeel over hbo-opleiding als voorbereiding op beroepsleven (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Opleiding biedt voldoende basis om:											
- te starten op de arbeidsmarkt*	84	89	90	82	74	84	87	82	81	73	X
- kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen*	93	96	95	92	91	90	94	93	93	92	X

* Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate).

X Geen vergelijkbaar cijfer beschikbaar.

Daarnaast biedt de hbo-opleiding voor vrijwel alle afgestudeerden een voldoende basis om zich beroepsmatig verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld via scholing: 93% van de afgestudeerden van het hbo geeft aan dat de opleiding een voldoende basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Overigens is dit percentage nog iets hoger voor afgestudeerden van het deeltijd- en duaal-hbo dan voor afgestudeerden van het voltijd-hbo. Het percentage afgestudeerden dat zegt dat de opleiding een voldoende basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden varieert nauwelijks tussen de opleidingssectoren.

Oordeel over breedte en diepgang van de hbo-opleiding

Een indicator voor de kwaliteit van de beroepsvoorbereiding vormt ook het oordeel van de afgestudeerden over de breedte en diepgang van hun opleiding. Aan de afgestudeerden is gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 1 'veel te smal' naar 5 'veel te breed') een oordeel te geven over de breedte van hun hbo-opleiding. Als eerste toont tabel 2.6 het procentuele aandeel van de afgestudeerden die hun opleiding te smal (antwoordcategorie 1 of 2), voldoende breed (antwoordcategorie 3 of 4) of te breed (antwoordcategorie 5) vinden.¹ Uit tabel 2.6 komt naar voren dat de overgrote meerderheid van de afgestudeerden tevreden is over de breedte van de opleiding. Onder degenen die niet tevreden zijn, vormen de voorstanders van een bredere opleiding een duidelijk grotere groep dan de voorstanders van een smallere opleiding, althans bij afgestudeerden van het hpo en hgzo.

Aan de afgestudeerden is ook gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 1 'te weinig diepgang' naar 5 'te veel diepgang') een oordeel te geven over de diepgang van hun hbo-opleiding. Tabel 2.6 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding voldoende diepgang heeft (antwoordcategorie 3, 4 of 5). De cijfers in tabel 2.6 laten zien dat afgestudeerden van het hbo beduidend vaker te spreken zijn over de breedte van hun opleiding dan over de diepgang van hun opleiding. Een zeer kleine meerderheid (52%) van de afgestudeerden vindt dat hun opleiding voldoende diepgang heeft (antwoordcategorie 3, 4 en 5). Dit varieert van 44% bij afgestudeerden van het hpo tot 55% bij afgestudeerden van het hgzo.

1. Nadere analyse heeft uitgewezen dat de scores 3 en 4 samenhangen met een goede beoordeling van andere aspecten van de opleiding. Wanneer de opleiding als veel te breed wordt beschouwd (score 5) hangt dit echter negatief samen met de andere oordelen. Het zelfde geldt als de opleiding als te smal wordt beschouwd (scores 1 en 2).

Tabel 2.6

Oordeel over breedte en diepgang van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Oordeel over breedte van de opleiding:											
- opleiding te smal ¹	11	11	9	12	7	24	10	7	17	10	X
- opleiding voldoende breed ²	83	87	86	81	86	74	84	83	79	80	X
- opleiding te breed ³	6	2	5	7	7	2	6	10	4	10	X
Opleiding voldoende diepgang ⁴	52	63	54	48	45	44	54	46	55	48	X

¹ Antwoord 1 of 2 op een schaal van 1 (veel te smal) t/m 5 (veel te breed).² Antwoord 3 of 4 op een schaal van 1 (veel te smal) t/m 5 (veel te breed).³ Antwoord 5 op een schaal van 1 (veel te smal) t/m 5 (veel te breed).⁴ Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (te weinig diepgang) t/m 5 (te veel diepgang).

X Geen cijfer beschikbaar.

2.2.2 Hoe is er geselecteerd? (selectie)

Selectie betreft het beoordelen van studenten op aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau. Aan de HBO-Monitor kunnen enkele indicatoren worden ontleend die iets zeggen over de betrouwbaarheid waarmee dit gebeurt. Zo kan worden nagegaan of een opleiding, gecorrigeerd voor het aanvangsniveau van haar studenten (geïndiceerd door het gemiddeld eindexamencijfer in het havo), relatief hoge of lage eindcijfers toekent. Ook wordt de afgestudeerden gevraagd een oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van de opleiding en over de wijze van toetsen en beoordelen. Uit nadere analyse is gebleken dat deze drie indicatoren voor de betrouwbaarheid van de selectie onderling positief en significant zijn gecorreleerd.

Cijfertoekenning

In tabel 2.7 is het percentage afgestudeerden weergegeven waarbij het examencijfer in het hbo gelijk is aan of lager is dan het eindexamencijfer in het havo.² Dit varieert van 53% in het hpo tot 77% in het heo. Kortom, in het heo worden, gecorrigeerd voor het aanvangsniveau van de studenten, het vaakst relatief lage eindcijfers toegekend.

Zwaarte van de opleiding

Aan de afgestudeerden is gevraagd om een oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van hun hbo-opleiding. Zij konden dit doen op een vijfpuntschaal die loopt van 1 ('niet hoog genoeg') naar 5 ('veel te hoog') Tabel 2.7 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die hun opleiding voldoende moeilijk vinden (antwoordcategorie 3, 4 of 5). Hierbij dient te worden opgemerkt dat het hier gaat om de mening van afgestudeerden, dus van degenen die de hbo-opleiding met diploma hebben voltooid. Studenten die de hbo-opleiding voortijdig verlaten zullen wellicht anders oordelen over de moeilijkheidsgraad. Hoe het ook zij, van de afgestudeerden vindt ruim de helft dat de opleiding voldoende moeilijk is geweest. Dit varieert van 46% bij afgestudeerden van het hpo tot 67% bij afgestudeerden van het hgzo. Opleidingen in het hgzo worden dus het vaakst moeilijk genoeg gevonden, en opleidingen in het hpo het minst vaak.

2. Omdat eindexamencijfers van vwo'ers, havisten en mbo'ers onderling niet vergelijkbaar zijn, is deze berekening uitsluitend uitgevoerd voor hbo'ers met havo als hoogst voltooide vooropleiding.

Wijze van toetsen en beoordelen

Aan de afgestudeerden is gevraagd om de 'wijze van toetsen en beoordelen' door middel van een rapportcijfer te evalueren. Tabel 2.7 vermeldt het procentuele aandeel van de afgestudeerden die een rapportcijfer van 6 of hoger toekennen aan de wijze van toetsen en beoordelen. De cijfers laten zien dat de overgrote meerderheid van de hbo'ers tevreden is over de wijze waarop hun studieprestaties worden getoetst en beoordeeld. Dit varieert van 67% in het hgzo tot 84% in het hao.

Tabel 2.7

Indicatoren voor de betrouwbaarheid van de selectie (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Cijfertoekenning voldoende streng ¹	67	61	63	67	X	53	69	77	66	57	X
Opleiding voldoende zwaar ²	56	66	61	53	53	46	57	50	67	49	X
Oordeel over wijze van toetsen en beoordelen ³	81	88	78	79	84	77	83	80	67	80	77

¹ Gemiddeld examencijfer in het hbo is gelijk aan of lager dan gemiddeld eindexamencijfer in het havo.

² Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (moeilijkheidsgraad niet hoog genoeg) t/m 5 (moeilijkheidsgraad veel te hoog).

³ Rapportcijfer van 6 of hoger.

X Geen cijfer beschikbaar.

Studiekeuze achteraf bezien

Gezien vanuit de studiekeuze heeft selectie ook betrekking op de vraag of de opleiding past bij zijn of haar capaciteiten en verwachtingen (Borghans, 1993). Door goede voorlichting en begeleiding te geven, kan een opleiding dit proces van zelfselectie wel optimaliseren. In de HBO-Monitor wordt aan afgestudeerden gevraagd om aan te geven of men achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding zou kiezen. Deze vraag geeft aan in welke mate de verwachtingen waarmee een student aan de opleiding is begonnen ook overeen komen met zijn of haar ervaringen achteraf. Het selectieproces is optimaal wanneer de opleiding enerzijds studenten trekt die over de juiste capaciteiten en belangstelling beschikken en anderzijds voldoende selecteert op relevante competenties om het risico voor werkgevers te minimaliseren dat een afgestudeerde onder de maat functioneert.

Tabel 2.8

Studiekeuze achteraf bezien (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Alumnus zou achteraf gezien:											
- zelfde opleiding kiezen	80	86	80	78	76	89	80	71	83	75	85
- andere opleiding kiezen	20	13	18	22	23	10	19	29	16	24	14
- niet zijn gaan studeren	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1

Vanuit het hbo als totaal gezien, is 80% (vorige meting eveneens 80%) van de hbo'ers tevreden over de destijds gemaakte opleidingskeuze: zij zouden achteraf gezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding kiezen, al dan niet aan dezelfde hogeschool. Uit tabel 2.8 blijkt dat dit varieert van 71% binnen het heo tot 89% binnen het hpo. De rest van de afgestudeerden zou, achteraf gezien, een geheel andere opleiding hebben gekozen (evenals vorige meting 20%) of niet zijn gaan studeren (evenals vorige meting 1%).

2.2.3 Waar komt men terecht? (allocatie)

Allocatie draait om de vraag in hoeverre afgestudeerden terecht komen in functies waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden. Hierbij kunnen twee dimensies onderscheiden worden: *ondersteuning* bij de transitie van opleiding naar werk en de *aansluiting* van de opleiding op het gevonden werk. Eerst wordt stilgestaan bij de tevredenheid over de beroepsvoorlichting. Vervolgens komt de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding aan bod. Daartoe wordt gekeken naar het niveau van de opleiding die voor de functie is vereist, het oordeel van de afgestudeerden over de mate waarin hun functie aansluit op hun opleiding en hun capaciteiten passen bij hun functie, en de tevredenheid van de afgestudeerden over hun functie.

Tevredenheid met voorlichting over beroepsmogelijkheden

Een goede indicator voor de kwaliteit van de ondersteuning die de opleiding biedt bij de transitie van opleiding naar werk vormt het oordeel van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden. Daartoe is aan de afgestudeerden gevraagd om de voorlichting die zij tijdens de opleiding hebben gehad over de beroepsmogelijkheden door middel van een rapportcijfer te beoordelen. Tabel 2.9 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die een rapportcijfer van 6 of hoger toekennen aan de beroepsvoorlichting. In totaal is 66% van de afgestudeerden van het hbo tevreden over de voorlichting die ze hebben gekregen over de beroepsmogelijkheden. Ten aanzien van de tevredenheid met de voorlichting over de beroepsmogelijkheden manifesteren zich aanzienlijke verschillen tussen de opleidingssectoren. Afgestudeerden van het hpo zijn duidelijk het vaakst tevreden over de voorlichting die ze hebben gekregen over de beroepsmogelijkheden, en afgestudeerden van het kuo het minst vaak.

Tabel 2.9

Tevredenheid van hbo-afgestudeerden met de voorlichting over de beroepsmogelijkheden (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Tevreden met voorlichting over beroepsmogelijkheden*	66	65	67	66	67	80	64	60	74	70	51

* Procentueel aandeel van de afgestudeerden die een rapportcijfer van 6 of hoger toekennen aan de beroepsvoorlichting.

Aansluiting opleiding-werk

De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie geeft aan in hoeverre afgestudeerden hun capaciteiten kunnen benutten. Afgestudeerde hbo'ers die werkzaam zijn in een functie die niet of onvoldoende aansluit bij de gevolgde opleiding lopen het risico dat ze de in de studie opgebouwde capaciteiten niet voldoende kunnen benutten, of het risico dat hun capaciteiten tekortschieten voor hun functie.

De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie wordt aan de hand van twee indicatoren besproken: (1) de mate waarin de huidige functie aansluit bij het behaalde opleidingsniveau en (2) de mate waarin de huidige functie aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Hierbij is gekeken naar de eisen die de werkgever stelt bij het vervullen van de vacature.

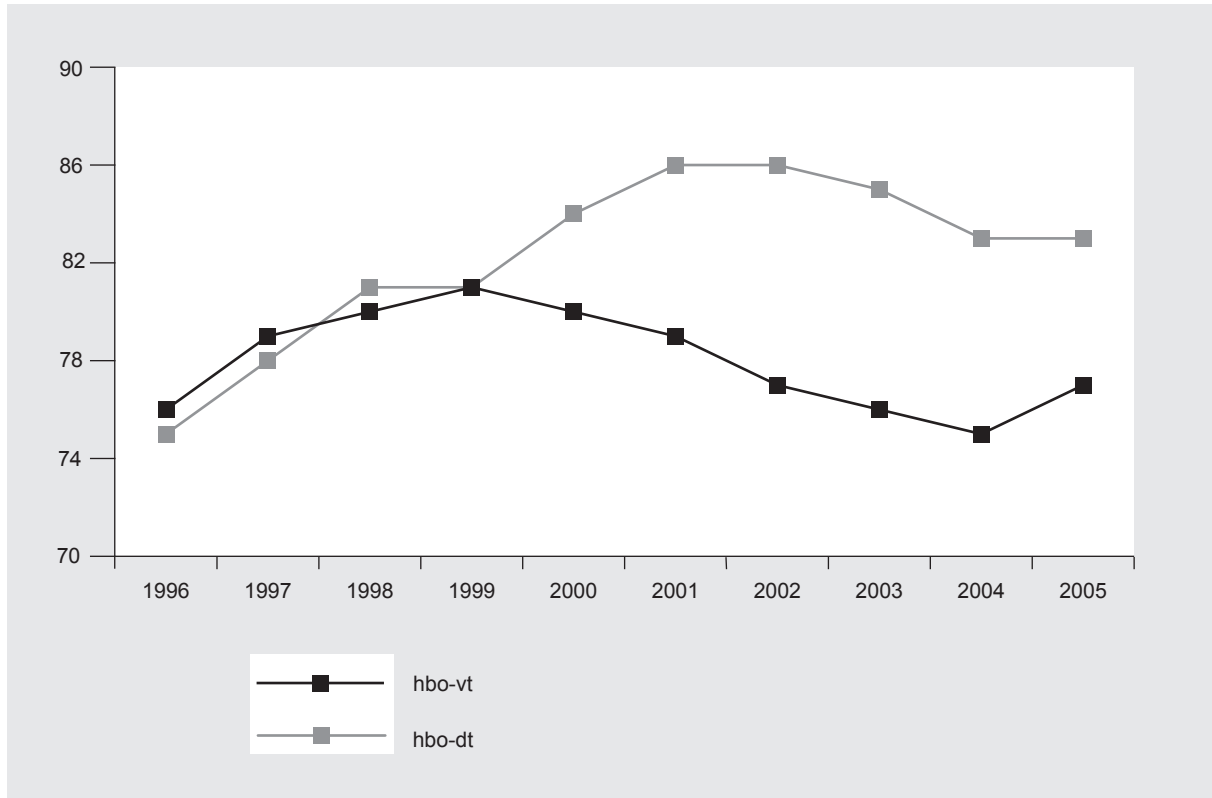
Aansluiting opleiding-werk naar niveau

Vanuit maatschappelijk oogpunt is het van belang dat een afgestudeerde van het hbo bij voorkeur een functie op hbo-niveau vervult. Dat is immers de grondslag van het bestaan van verschillende onderwijssoorten. Ook vanuit individueel oogpunt mag worden verondersteld dat het voor een afgestudeerde van

het hbo belangrijk is een baan op hbo-niveau te vinden, waar de in de opleiding opgedane competenties optimaal kunnen worden aangewend.

Grafiek 2.1

Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsniveau, 1996-2005 (% minimaal hbo-niveau vereist)



Grafiek 2.1 toont de ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk naar niveau in de afgelopen tien jaar. In de tweede helft van de jaren negentig vinden steeds meer afgestudeerden van het hbo een baan op hbo-niveau. Dit geldt zowel voor afgestudeerden van het voltijdse hbo als voor afgestudeerden van het deeltijd-hbo. Na 1999 wordt de arbeidsmarkt ruimer. Sindsdien daalt het aandeel van functies op hbo-niveau, althans bij afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Bij afgestudeerden van deeltijdse opleidingen is het aandeel van banen op hbo-niveau in de periode 2000-2002 nog toegenomen. Pas na 2002 daalt ook het aandeel van afgestudeerden van deeltijdse opleidingen met een baan op hbo-niveau. Uit deze ontwikkeling blijkt dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt eerder en sterker worden getroffen door veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking. Aan de daling van het aandeel van functies op hbo-niveau is in 2005, zowel bij afgestudeerden van voltijdse opleidingen als bij afgestudeerden van deeltijdse opleidingen, een einde gekomen.

Het beeld dat uit tabel 2.10 naar voren komt, is dat de opleidingssectoren hao, hto en heo van het voltijd-hbo de algemene ontwikkeling volgen. Dat wil zeggen dat bij deze opleidingssectoren het aandeel van functies op hbo-niveau toeneemt tot 1998/1999, om vervolgens te dalen (met name bij het heo). Deze daling heeft zich in 2005 bij deze opleidingssectoren overigens niet voortgezet. De minder conjunctuurgevoelige opleidingssectoren hpo, hgzo, hsao en kuo hebben deze algemene ontwikkeling niet gevolgd. Bij het hpo is het aandeel van afgestudeerden met een baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau de afgelopen vier jaar niet gedaald. Dit heeft te maken met het feit dat afgestudeerden van het hpo nog steeds makkelijk werk binnen de eigen sector kunnen vinden (zie ook tabel 2.12). Voor een baan als leraar is nu eenmaal een opleiding op minimaal hbo-niveau vereist. Bij het hgzo bedroeg het aandeel van afgestudeerden met banen op hbo-niveau in de jaren 1996-2000 zo'n 82%. Sindsdien fluctueert dit aandeel rond 77%. Voor het hsao geldt dat het aandeel van afgestudeerden met een baan

op hbo-niveau in de periode 1996-2001 schommelde tussen 58% en 66%. De laatste drie jaar neemt het aantal hsoo-afgestudeerden met een baan op hbo-niveau echter af. Bij afgestudeerden van het kuo daarentegen neemt het aantal banen op hbo-niveau de laatste drie jaar juist toe, na in de jaren 2000-2002 te zijn gedaald.

Tabel 2.10

Werkenden met een baan op minimaal hbo-niveau, 1996-2005 (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hbo-tot	76	79	80	81	81	80	79	78	77	78
hbo-dt	75	78	81	81	84	86	86	85	83	83
hbo-du	X	X	X	X	X	X	X	77	76	73
hbo-vt	76	79	80	81	80	79	77	76	75	77
hsoo-vt	67	70	80	78	75	73	75	74	68	68
hpo-vt	84	87	90	88	89	87	88	94	94	95
hto-vt	81	84	85	86	85	83	82	81	78	82
heo-vt	76	78	78	81	79	81	75	69	69	74
hgzo-vt	82	82	85	82	82	79	77	78	78	77
hsoo-vt	58	64	65	63	66	62	64	60	59	57
kuo-vt	63	69	65	68	67	65	64	66	73	78

X Geen cijfer beschikbaar.

Aansluiting opleiding-werk naar richting

De aansluiting opleiding-werk naar richting gaat in op de vraag of de afgestudeerde al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terechtkomt. Van het eigen beroependomein is sprake wanneer door de werkgever voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist.

De interpretatie van de aansluiting opleiding-werk naar richting is minder duidelijk dan bij de aansluiting naar niveau. Wanneer wordt verondersteld dat de aansluiting uitsluitend verloopt via vakgerelateerde competenties, zou kunnen worden beargumenteerd dat een functie waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting wordt vereist beter is dan een functie waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting wordt vereist, die op zijn beurt weer beter is dan een functie waarvoor een geheel andere of geen specifieke opleidingsrichting wordt vereist. Echter, in steeds meer functies neemt het belang toe van algemene competenties die niet persé op een bepaald vakgebied hoeven te liggen, zoals het kunnen oplossen van complexe problemen, het vermogen zich zelfstandig nieuwe kennis eigen te maken en het kunnen functioneren in een multidisciplinair team.³ Het valt op die manier te beargumenteren dat een functie waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting wordt vereist niet per definitie slechter is dan een functie op vergelijkbaar niveau waarvoor (uitsluitend) de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting wordt vereist.

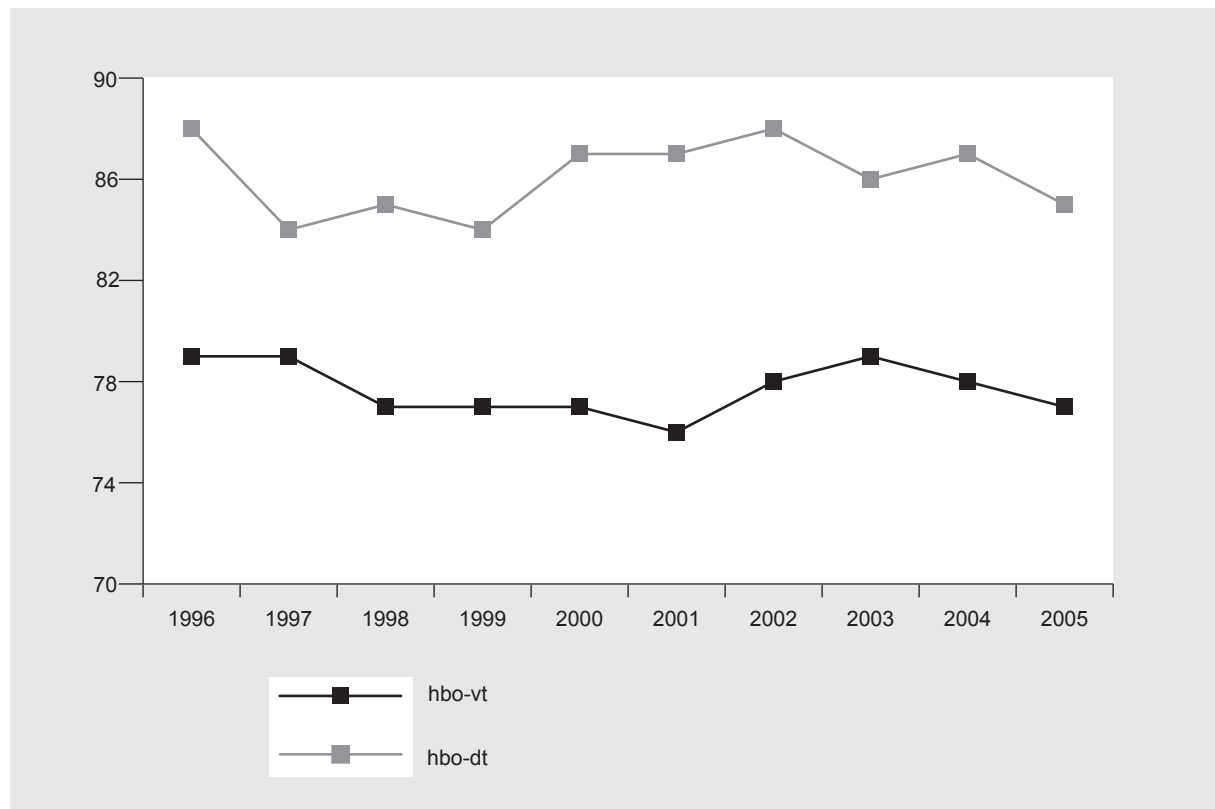
Grafiek 2.2 laat voor de periode 1996-2005 de ontwikkeling zien van de aansluiting naar richting tussen de gevolgde hbo-opleiding en de baan. Het aandeel van afgestudeerden van voltijdse opleidingen met werk binnen het eigen vakdomein is licht gedaald van 79% in 1996 naar 76% in 2001. Deze lichte daling kan niet worden beschouwd als een reactie op verslechterde arbeidsmarktstandigheden. Immers, in de tweede helft van de jaren '90 verbeterde de situatie op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.

3. In Bijlage 2 is op basis van een uitgebreide literatuurverkenning (Allen & van de Velden, 2005a) een nadere uitwerking gegeven van de competenties waarover hoger opgeleiden in een kennisintensieve samenleving moeten beschikken.

Desondanks is het aandeel van afgestudeerden met een baan die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting in deze periode licht gedaald. Deze ontwikkeling laat iets zien van het vermogen van hbo'ers om zich flexibel aan te passen.⁴ Overigens is in 2002/2003 tijdelijk een einde gekomen aan de daling van het aandeel van hbo'ers van voltijdse opleidingen met een baan die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Dit lijkt erop te wijzen dat de kansen op werk buiten de eigen richting sterker zijn afgenomen dan de kansen op werk binnen de eigen richting. De afgelopen twee jaar is het aandeel van werk binnen de eigen opleidingsrichting overigens opnieuw iets gedaald, althans onder afgestudeerden van het voltijd-hbo.

Grafiek 2.2

Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsrichting, 1996-2005 (% eigen/verwante richting vereist)



Bij het hao is het aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting na de forse daling in 2004 weer toegenomen (tabel 2.11). Bij het hpo zijn na 1996 steeds meer afgestudeerden in het eigen vakdomein gaan werken omdat de vraag naar leraren fors is toegenomen. De toename van het aandeel banen binnen het eigen vakdomein bij afgestudeerden van het hpo heeft zich in 2005 overigens niet voortgezet. Bij het hto en hsao schommelt het aandeel van banen binnen het eigen vakdomein de laatste jaren rond 81%. Bij het heo heeft het aandeel van banen die aansluiten bij de opleidingsrichting zich de afgelopen drie jaar rond 61% gestabiliseerd na te zijn gedaald van 72% in 1996 tot 61% in 2002. Tabel 2.11 laat verder zien dat bij het hgzo het aandeel van afgestudeerden met een baan binnen het eigen vakdomein in de periode 1996-2004 vrijwel niet is gewijzigd. Dit aandeel is in 2005 overigens gedaald. Aangezien het werkloosheidspercentage onder afgestudeerden van het hgzo in deze periode doorgaans beneden het gemiddelde van het totale hbo ligt, wijst dit er op dat er voor deze afgestudeerden voldoende mogelijkheden zijn om binnen het eigen vakdomein een baan te vinden. De forse stijging ten

4. Dit wordt ook gewaardeerd op de arbeidsmarkt, gezien de bevinding uit een eerder uitgevoerde analyse (Ramaekers & van Eijs, 2001) dat afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken niet significant meer verdienen dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken.

opzichte van de vorige meting bij het kuo moet worden beschouwd als een statistisch artefact. De stijging resulteert uit een ingrijpende wijziging van de kuo-vragenlijst in 2005.

Met betrekking tot de ingrijpende wijziging van de kuo-vragenlijst in 2005 het volgende. In de afgelopen meetjaren hadden de vragen over baankenmerken in alle vragenlijsten (dus ook het kuo) betrekking op de hoofdfunctie van de respondent. In de kuo-vragenlijst meting 2005 is gevraagd naar achtereenvolgens werkzaamheden binnen het eigen vakgebied (per definitie passend qua opleidingsrichting) en werkzaamheden buiten het eigen vakgebied (per definitie niet passend qua opleidingsrichting). Uit eerdere meetjaren blijkt dat kuo-respondenten met een functie in het eigen vakdomein toch nog vaak (zo'n 15%) aangaven dat een andere of geen specifieke studierichting voor deze functie vereist was. Dit duidt erop dat de huidige vraagstelling, waarbij een functie binnen het eigen vakgebied per definitie een passende functie wat betreft studierichting is, tot een hoger percentage leidt.

Tabel 2.11

Werkenden met een baan waarvoor de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist, 1996-2005 (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hbo-tot	81	80	79	78	79	78	81	81	80	79
hbo-dt	88	84	85	84	87	87	88	86	87	85
hbo-du	X	X	X	X	X	X	X	80	83	86
hbo-vt	79	79	77	77	77	76	78	79	78	77
hao-vt	74	74	75	78	78	71	76	74	67	71
hpo-vt	83	84	85	86	87	88	92	94	95	94
hto-vt	83	84	81	81	80	80	82	82	81	82
heo-vt	72	71	67	65	64	62	61	63	61	60
hgzo-vt	94	93	92	93	93	92	95	94	94	90
hsao-vt	79	75	76	73	76	77	80	82	80	78
kuo-vt	71	71	67	71	76	69	67	69	70	89

X Geen cijfer beschikbaar.

Aansluiting naar niveau én richting

Tot slot laat tabel 2.12 zien dat in totaal 66% (vorige meting 67%) van de hbo-afgestudeerden een functie heeft die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde opleiding. Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hsao, heeft de meerderheid van de afgestudeerden werk dat aansluit bij het niveau én de richting van de gevolgde opleiding. Van alle hbo'ers hebben afgestudeerden van het hgzo en vooral hpo het vaakst werk in het kerndomein (werk dat aansluit bij zowel het niveau als de richting van de opleiding). Afgestudeerden van het heo hebben naast werk in hun kerndomein relatief vaak werk dat alleen aansluit bij het niveau van de opleiding, en afgestudeerden van het hsao relatief vaak werk dat alleen aansluit bij de opleidingsrichting. Afgestudeerden van het hao en heo hebben ook relatief vaak werk dat noch bij het opleidingsniveau noch bij de opleidingsrichting aansluit. Het hoge aandeel van afgestudeerden bij het kuo met werk in het kerndomein houdt verband met de wijziging van de kuo-vragenlijst in 2005.

Oordeel over aansluiting opleiding-functie

Tabel 2.12 heeft laten zien dat tweederde van de betaald werkende hbo'ers werk heeft dat formeel (door de werkgever gestelde opleidingseisen) aansluit bij zowel het niveau als de richting van hun opleiding. Het is dus niet zo verwonderlijk dat een ruime meerderheid van de hbo'ers vindt dat hun werk voldoende tot zelfs goed aansluit op hun opleiding. Afgestudeerden van het deeltijd- en duaal-hbo zijn iets vaker

deze mening toegedaan dan afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Afgestudeerden van het hpo en hgzo vinden het vaakst dat hun werk aansluit op hun opleiding.

Tabel 2.12

Aansluiting tussen opleiding en werk (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Werk sluit aan op:											
- opleidingsniveau én -richting	66	73	64	64	56	91	69	51	73	49	76
- alleen opleidingsniveau	12	10	10	13	12	3	12	23	4	8	4
- alleen opleidingsrichting	13	12	22	13	16	2	13	9	17	30	13
- noch opleidingsniveau noch opleidingsrichting	9	5	5	11	16	3	6	17	6	14	7

Tabel 2.13

Oordeel over huidige functie (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Voldoende aansluiting opleiding-werk ¹⁾	77	83	83	75	70	89	78	67	82	68	75
Voldoende benutting van capaciteiten ²⁾	87	90	87	86	81	95	88	82	91	81	X
Tevreden met functie ²⁾	88	88	87	88	85	93	91	84	91	83	X

¹⁾ Antwoordcategorie voldoende of goed op een varabele met als antwoordcategorieën: slecht, matig, voldoende, goed.

²⁾ Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate).

X Geen cijfer beschikbaar.

Benutting van capaciteiten

De afgestudeerden konden op een vijfpuntschaal (van 'helemaal niet' t/m 'in sterke mate') aangeven in welke mate hun capaciteiten in hun huidige functie worden benut. Tabel 2.13 toont het aandeel van betaald werkende afgestudeerden die aangeven dat hun capaciteiten voldoende worden benut (antwoordcategorie 3, 4 of 5). Uit de tabel komt naar voren dat de overgrote meerderheid (87%) van de afgestudeerden aangeeft dat hun capaciteiten in de huidige functie voldoende worden benut. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo geven dit iets vaker aan dan afgestudeerden van het voltijd- of duaal-hbo. Binnen het voltijd-hbo geven afgestudeerden van het hpo en hgzo het vaakst aan dat hun capaciteiten voldoende worden benut in hun werk. Dit is niet verwonderlijk omdat zij vaker dan anderen werk hebben dat aansluit bij hun opleiding.

Tevredenheid over het werk

De afgestudeerden konden op een vijfpuntschaal (van 'zeer ontevreden' t/m 'zeer tevreden') aangeven hoe tevreden zij zijn met hun huidige functie. Tabel 2.13 toont het procentuele aandeel van de betaald werkende afgestudeerden die tevreden zijn (antwoordcategorie 3, 4 of 5) met de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben. Hieruit blijkt dat de overgrote meerderheid (88%) van de afgestudeerden tevreden is over de huidige functie. Wat dit betreft bestaat er weinig verschil tussen afgestudeerden van het deeltijd-, duaal- en voltijd-hbo. Binnen het voltijd-hbo zijn afgestudeerden van het hpo, hto en hgzo het vaakst tevreden over het werk. Van alle hbo'ers hebben zij ook het vaakst werk dat past bij hun opleiding.

2.2.4 Wat levert het op? (extern rendement)

Deze paragraaf beschrijft de individuele opbrengsten die de afgestudeerden van examenjaar 2003/2004 eind 2005, dus zo'n anderhalf jaar na het afstuderen, op de arbeidsmarkt realiseren. Hierbij dient te worden bedacht dat eind 2005 de conjunctuur duidelijk aan het aantrekken was, maar daar op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters nog slechts de eerste vruchten van werden geplukt. Het externe rendement wordt aan de hand van de kans op werk, de beloning en het oordeel van de afgestudeerden over de carrièremogelijkheden van hun functie in kaart gebracht.

Arbeidsmarktparticipatie en kans op werk

De kans op werk tijdens de arbeidsmarktintrede wordt geschetst aan de hand van de intredewerkloosheid en het werkloosheidspercentage onder afgestudeerde hbo'ers. De intredewerkloosheid betreft het aantal maanden dat men tussen het moment van afstuderen en de eerste baan werkzoekend is geweest. Om de werkloosheid te bepalen is allereerst de mate waarin men op het enquêtemoment beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden) bekeken. Vervolgens is hiervan het percentage werklozen bepaald.

Arbeidsmarktparticipatie

In tabel 2.14 wordt de arbeidsmarktparticipatie van afgestudeerden van het hbo uitgedrukt als aandeel van de afgestudeerden die tot de beroepsbevolking behoren. Tot de beroepsbevolking behoren degenen die minstens 12 uur per week werken en degenen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die op zoek zijn naar werk. Hierbij worden afgestudeerden die hebben aangegeven student te zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 2.14

Arbeidsmarktparticipatie op enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Behoort tot beroepsbevolking	85	97	95	81	77	90	76	76	89	85	85

Uit tabel 2.14 komt naar voren dat het overgrote deel van de afgestudeerden van het hbo zich aanbiedt op de arbeidsmarkt (85%; vorige meting 85%). Van de 15% die niet tot de beroepsbevolking behoort, volgt de overgrote meerderheid (82%) vervolgonderwijs. Afgestudeerden van voltijdse opleidingen zijn duidelijk minder vaak beschikbaar voor de arbeidsmarkt dan afgestudeerden van deeltijdse of duale opleidingen. Het aandeel van afgestudeerden die zo'n anderhalf jaar na afstuderen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt varieert van 76% bij het hto en heo tot 90% bij het hpo.

Duur intredewerkloosheid

Tabel 2.15 laat het aantal maanden zien dat men werkloos is geweest voordat men de eerste baan vond. Ruim driekwart (78%) van afstudeerjaargang 2003/2004 is niet of minder dan 1 maand werkloos geweest voorafgaand aan de eerste baan na afstuderen. Afgestudeerden van deeltijdse en duale opleidingen zijn vaker dan afgestudeerden van voltijdse opleidingen niet of minder dan 1 maand werkloos geweest. Het aandeel van afgestudeerden die voorafgaand aan de eerste baan langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest, varieert van 9% bij het hpo tot 19% bij het hao.

Tabel 2.15

Aantal maanden werkloos vóór de eerste baan (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
0 maanden	78	92	92	73	65	78	72	74	71	70	X
1-3 maanden	12	3	5	15	16	13	15	15	16	14	X
4-6 maanden	6	2	2	7	11	4	8	7	7	7	X
> 6 maanden	5	3	1	6	8	5	5	5	6	9	X

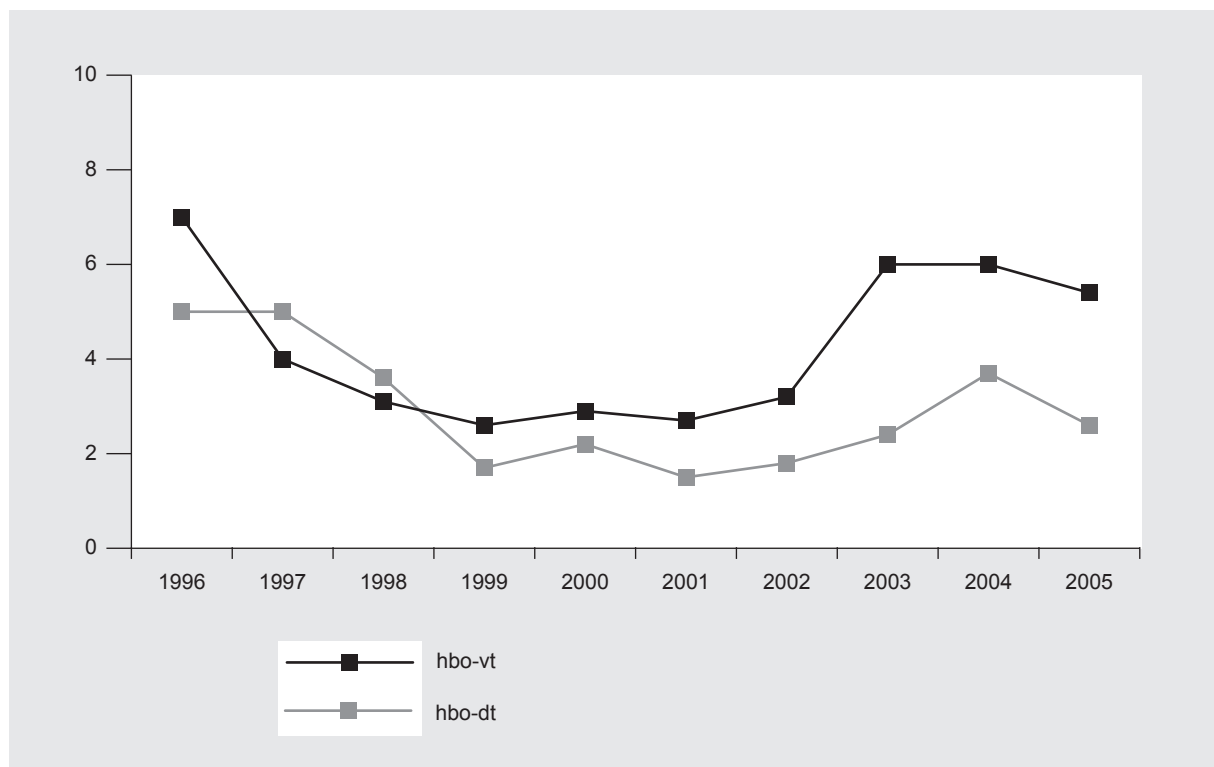
X Geen vergelijkbaar cijfer beschikbaar.

Werkloosheid op enquête-moment

Op basis van de arbeidsmarktontwikkeling kan het tijdvak 1996-2005 globaal in drie perioden worden ingedeeld: een krapper wordende arbeidsmarkt in de tweede helft van de jaren negentig, een ruimer wordende arbeidsmarkt in de periode tot 2004 en een kentering naar opnieuw een krapper wordende arbeidsmarkt in 2004/2005. Volgens het Central Bureau voor de Statistiek liet de economie in 2004 tekenen van herstel zien (CBS, 2005). Hierbij dient te worden opgemerkt dat de werkgelegenheidsgroei doorgaans met enige vertraging reageert op de economische groei. Verwacht wordt dat vanaf 2006 de werkgelegenheid significant zal toenemen en de werkloosheid zal dalen (ROA, 2005).

Grafiek 2.3

Ontwikkeling werkloosheid, 1996-2005



Bovenstaande ontwikkeling is duidelijk terug te zien in grafiek 2.3. Tot 2000 daalt de werkloosheid onder afgestudeerden van het hbo gestaag. In de periode 1998-2001 bevindt de werkloosheid zich op een zeer laag niveau. Vervolgens neemt het werkloosheidspercentage onder hbo-afgestudeerden in 2002 en vooral 2003 fors toe. Deze toename heeft zich in 2004, behoudens onder afgestudeerden van deeltijdse

opleidingen, niet voortgezet. Ten opzichte van 2004 is de werkloosheid in 2005 zelfs gedaald. In 2005 is 4,6% van alle afgestudeerden van het hbo die zich op de arbeidsmarkt aanbieden werkloos (gemeten circa anderhalf jaar na afstuderen). Dit is 0,8% lager dan de 5,4% werkloosheid in 2004. De groei van de werkloosheid in 2002 en 2003 is dus in 2004 tot stilstand gekomen en in 2005 gekeerd. Overigens wordt verwacht dat de vraag naar hoger opgeleiden zal toenemen ten koste van lager opgeleiden. Deze ontwikkeling heeft betrekking op een stijgende vraag naar hogere kwalificaties binnen beroepen, i.e. upgradering van kwalificatievereisten (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2005, p. 13).

Tabel 2.16 toont ook de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Uit de tabel blijkt dat de krapper wordende arbeidsmarkt van hoger opgeleiden na 1995 er toe heeft geleid dat de werkloosheid bij alle opleidingssectoren in de tweede helft van de jaren negentig fors daalde. Dit had als gevolg dat de verschillen in werkloosheid tussen opleidingssectoren beduidend kleiner werden. Na 2000 kregen de meeste afgestudeerden van het hbo te maken met de verslechterende economische situatie met als gevolg oplopende werkloosheidscijfers. Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hpo en kuo, is aan de oplopende werkloosheid een einde gekomen. Ten opzichte van 2004 is de werkloosheid vooral fors gedaald onder afgestudeerden van het hto.

Tabel 2.16

Werkloosheid* op enquêtemoment, 1996-2005 (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hbo-tot	7	4	3,2	2,4	2,8	2,5	2,8	5,1	5,4	4,6
hbo-dt	5	5	3,6	1,7	2,2	1,5	1,8	2,4	3,7	2,6
hbo-du	X	X	X	X	X	X	X	3,9	3,3	2,4
hbo-vt	7	4	3,1	2,6	2,9	2,7	3,2	6,0	6,0	5,4
hao-vt	9	5	3,7	2,4	2,0	2,7	3,8	7,3	7,9	7,6
hpo-vt	8	5	3,7	2,3	2,6	1,7	1,7	4,1	4,0	5,0
hto-vt	6	3	1,6	1,5	1,9	2,0	3,4	6,4	5,5	3,1
heo-vt	4	3	1,9	1,8	2,5	3,0	3,9	6,7	6,8	5,1
hgzo-vt	5	4	1,7	2,5	3,1	1,6	1,9	3,1	4,9	3,7
hsao-vt	9	7	4,5	4,3	4,1	3,5	3,0	5,0	6,4	6,1
kuo-vt	18	9	11,0	14,6	10,8	8,0	6,5	15,5	12,6	18,3

* Inclusief werkenden <12 uur per week.

X Geen cijfer beschikbaar.

Beloning

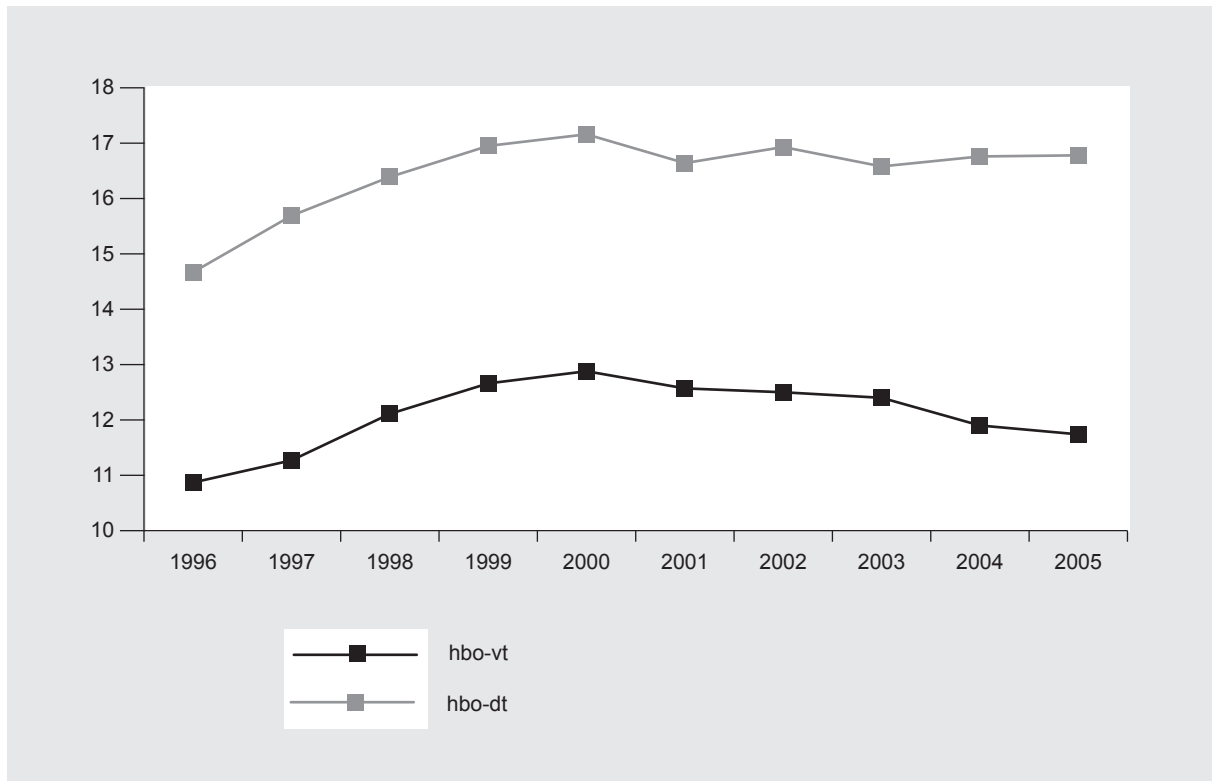
In grafiek 2.4 is de ontwikkeling van het bruto uurloon weergegeven voor het voltijdse en deeltijdse hbo. De cijfers in grafiek 2.4 hebben betrekking op de inkomsten uit alléén de hoofdfunctie (inclusief toeslagen). In tabel 2.17 is voor het voltijdse hbo ook de ontwikkeling van het bruto uurloon voor de verschillende opleidingssectoren vermeld. De in grafiek 2.4 en tabel 2.17 gepresenteerde uurlonen betreffen reële lonen. Dat wil zeggen nominale lonen die zijn gecorrigeerd op basis van de ontwikkeling van de consumentenprijsindices (inflatie) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (op basis van 2005 consumentenprijzen).

Niet alleen de kans op (vast) werk, maar ook de beloning van hbo'ers reageert op verschuivingen in vraag- en aanbodverhoudingen. De verschuiving van krapte naar ruimte op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden na 1995 heeft ook in de ontwikkeling van de reële lonen tot een aanpassing geleid. Tijdens de steeds krapper wordende arbeidsmarkt in de tweede helft van de jaren negentig zijn de reële lonen van afgestudeerde hbo'ers fors toegenomen. Aan de stijging van de reële lonen is, vanwege de economische teruggang in 2001 een einde gekomen. Vanaf 2001 dalen de lonen van afgestudeerden van

voltijdse opleidingen, en stabiliseren de lonen van afgestudeerden van deeltijdse opleidingen. De sinds 2004 weer aantrekkende conjunctuur heeft bij de ontwikkeling van de reële uurlonen in 2005 nog geen verbetering laten zien zoals bij de werkloosheid. Kortom, de gedaalde werkloosheid heeft zich nog niet vertaald in een hogere beloning.

Grafiek 2.4

Ontwikkeling gemiddeld reëel bruto uurloon (in 2005 prijzen) van werkenden, 1996-2005 (€)



Uit tabel 2.17 blijkt dat opleidingssectoren van het voltijd-hbo verschillend reageren op verschuivingen in vraag- en aanbodverhoudingen. Voor het hao en hsaio geldt dat de reële lonen tot en met 1999/2000 fors stegen, van 2000/2001 tot en met 2002/2003 stabiliseerden, om daarna duidelijk te dalen. Bij afgestudeerden van het hgzo zijn de reële lonen tot en met 1999 gestegen, in de jaren 2001-2004 nauwelijks veranderd, en in 2005 duidelijk gedaald. Bij afgestudeerden van het hpo zijn de reële lonen tot en met 2000 gestaag toegenomen, en daarna gestaag gedaald. De reële lonen van afgestudeerden van het kunstonderwijs vertonen tot en met 2000 een fluctuerend stijgend verloop, gevolgd door een fluctuerend dalend verloop. Ook bij afgestudeerden van het hto en heo zijn de reële lonen tot en met 2000/2001 gestaag toegenomen om daarna te dalen. Aan de daling van de lonen bij afgestudeerden van het hto en heo is echter in 2005 een einde gekomen.

Om één volledig beeld te geven van de huidige inkomenssituatie van afgestudeerden van het hbo, vermeldt tabel 2.18 naast het bruto uurloon ook het bruto maandloon van hbo'ers in 2005. Het gemiddeld bruto maandloon vormt een indicatie voor de totale inkomenspositie van de afgestudeerden van een bepaalde opleiding. In tegenstelling tot het uurloon betreft het bruto maandloon naast inkomsten uit de hoofdfunctie (inclusief toeslagen) ook inkomsten uit overwerk en eventuele nevenfuncties. De in tabel 2.18 opgenomen lonen betreffen alle afgestudeerden die in totaal minstens 12 uur per week betaald werk verrichten. Bij het meten van de hoogte van het loon is geen rekening gehouden met niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden die in sommige branches gebruikelijk zijn (bijvoorbeeld de auto van de zaak).

Tabel 2.17

Gemiddeld reëel bruto uurloon (in 2005 prijzen) van betaald werkenden, 1996-2005 (€)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hbo-tot	11,66	12,07	12,87	13,44	13,69	13,38	13,51	13,47	13,19	13,07
hbo-dt	14,67	15,69	16,39	16,95	17,16	16,64	16,93	16,58	16,76	16,78
hbo-du	X	X	X	X	X	X	X	15,92	14,69	14,37
hbo-vt	10,87	11,27	12,11	12,66	12,88	12,57	12,50	12,40	11,90	11,74
hao-vt	10,45	10,77	11,47	11,96	11,92	11,85	12,08	12,00	11,15	10,93
hpo-vt	10,82	11,88	12,46	13,68	13,93	13,05	12,94	12,83	12,44	12,07
hto-vt	11,07	11,40	12,24	12,35	12,80	12,69	12,47	12,47	11,76	11,93
heo-vt	10,77	11,00	11,82	12,31	12,51	12,55	12,32	12,19	11,50	11,55
hgzo-vt	11,73	11,76	12,78	13,75	13,65	13,02	13,18	13,06	13,10	12,73
hsao-vt	10,66	11,15	11,78	12,35	12,54	12,14	12,11	12,16	11,58	11,33
kuo-vt	10,00	10,17	12,13	11,84	12,31	11,35	12,22	10,78	11,62	10,80

X Geen cijfer beschikbaar.

Tabel 2.18

Gemiddeld bruto maandloon (incl. overwerk en nevenfuncties) en bruto uurloon (excl. nevenfuncties), in €

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bruto maandloon	1.960	2.350	2.200	1.810	1.780	1.770	2.000	1.880	1.700	1.550	1.520
Bruto uurloon	13,10	16,80	14,40	11,70	10,90	12,10	11,90	11,60	12,70	11,30	10,80

Maandloon afgerond op 10 €; uurloon afgerond op 10 cent

Uit tabel 2.18 komt naar voren dat het bruto maandloon van afgestudeerden van het hbo op € 10 afgerond gemiddeld € 1.960 bedraagt (in 2004 bedroeg het bruto maandloon gecorrigeerd voor inflatie op € 10 afgerond gemiddeld € 1.950). Het bruto uurloon is afgerond op 10 eurocent gemiddeld € 13,10 (in 2004 bedroeg het bruto uurloon gecorrigeerd voor inflatie afgerond op 10 eurocent gemiddeld € 13,20). Het maand- en uurloon is voor afgestudeerden van duale en deeltijdse opleidingen doorgaans hoger dan voor afgestudeerden van voltijdse opleidingen. Dit heeft te maken met het feit dat afgestudeerden van het deeltijd- en duaal-hbo doorgaans al een langere tijd op de arbeidsmarkt zijn. Binnen het voltijd-hbo verdienen afgestudeerden van het hto het meest per maand. Dit hangt samen met het feit dat zij in totaal de meeste uren werken. Per uur gerekend verdienen afgestudeerden van het hpo en het hgzo meer dan afgestudeerden van andere opleidingssectoren. Bij het hoge uurloon van afgestudeerden van het hgzo dient te worden opgemerkt dat de sector gezondheidszorg relatief veel onregelmatigheidstoeslagen kent.

Carrièremogelijkheden

Op een vijfpuntschaal (van 1 'nauwelijks' t/m 5 'heel veel') konden betaald werkende afgestudeerden aangeven in hoeverre hun functie goede carrièremogelijkheden biedt. Hun antwoord verschaft een indicatie van de mate waarin de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben, doorgroei-mogelijkheden biedt. Tabel 2.19 vermeldt het aandeel van betaald werkende afgestudeerden die aangeven dat de functie voldoende carrièremogelijkheden biedt (antwoordcategorie 3, 4 of 5). De tabel laat zien dat afgestudeerden van het voltijd- en duaal-hbo vaker dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo

aangeven dat de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben voldoende carrièremogelijkheden biedt. Dit mag ook worden verwacht aangezien afgestudeerden van het voltijd- en duaal-hbo nieuwkomers zijn op de arbeidsmarkt en hun carrière bijgevolg nog moet beginnen. Het aandeel van afgestudeerden die aangeven dat hun huidige functie voldoende doorgroeimogelijkheden biedt, varieert van 'slechts' 58% bij het hpo tot 84% bij het hto.

Tabel 2.19

Carrièremogelijkheden van de functie 1,5 jaar na verlaten van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Functie biedt voldoende carrièremogelijkheden*	71	62	77	74	74	58	84	78	75	68	X

* Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (nauwelijks carrièremogelijkheden) t/m 5 (heel veel carrièremogelijkheden).

X Geen cijfer beschikbaar.

2.3 Afgestudeerdenoordeel over programma, personeel en voorzieningen

In de HBO-Monitor 2005 is een aantal nieuwe indicatoren opgenomen waarmee vanuit de optiek van de afgestudeerden enkele facetten van de accreditatieaspecten *programma*, *personeel* en *voorzieningen* kunnen worden geëvalueerd. Deze zijn te beschouwen als een aanvulling op wat de instellingen zelf al verzamelen. Tabel 2.20 laat als eerste zien dat afgestudeerden van het hbo de aspecten programma en voorzieningen nog iets positiever beoordelen dan het aspect personeel.

Tabel 2.20

Oordeel over programma, personeel en voorzieningen

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Programma:											
Oordeel over:											
- opbouw studieprogramma*	90%	92%	86%	89%	90%	86%	89%	90%	90%	91%	X
- keuzemogelijkheden in studie*	76%	72%	71%	77%	81%	78%	77%	76%	72%	81%	84%
- samenhang tussen vakken*	87%	88%	86%	86%	85%	80%	85%	88%	90%	89%	X
Beoordeling programma				7,5	7,7	7,0	7,4	7,6	7,4	7,9	X
Personeel:											
Oordeel over:											
- kwaliteit van docenten*	88%	92%	85%	87%	85%	90%	83%	85%	89%	90%	90%
- studiebegeleiding*	77%	78%	72%	76%	79%	80%	76%	73%	77%	82%	74%
Beoordeling personeel				7,0	7,1	7,6	6,7	6,6	7,3	7,8	7,1
Voorzieningen:											
Oordeel over:											
- huisvesting*	85%	87%	89%	84%	X	87%	83%	82%	82%	89%	76%
- overige materiële voorzieningen*	87%	90%	88%	86%	X	93%	86%	83%	86%	88%	86%
Beoordeling voorzieningen				7,6	X	8,4	7,5	7,2	7,4	8,2	7,0

* Procentueel aandeel van afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent.

X Geen cijfer beschikbaar.

Voor de wijze waarop de beoordelingen van deze aspecten zijn berekend, wordt verwezen naar Bijlage 3.

Oordeel over programma

Om vanuit de optiek van de afgestudeerden het studieprogramma te evalueren, is gevraagd naar hun oordeel over de opbouw van het studieprogramma, de keuzemogelijkheden in de studie en de samenhang tussen de vakken. Op basis van deze indicatoren scoort het voltijd hbo gemiddeld 7,5. Dit varieert van gemiddeld 7,0 voor het hpo tot gemiddeld 7,9 voor het hsao.

Door de bank genomen, worden de opbouw van het studieprogramma en de samenhang tussen de vakken nog vaker met minstens een voldoende gewaardeerd dan de keuzemogelijkheden in de studie. Bij het oordeel over de opbouw van het studieprogramma en de samenhang tussen de vakken manifesteren zich geen verschillen van meer dan 10%-punt tussen de opleidingssectoren. Bij de keuzemogelijkheden in de studie varieert het aandeel van de afgestudeerden die een rapportcijfer van 6 of hoger toekennen van 72% bij het hgzo tot 84% bij het kuo.

Oordeel over personeel

Om vanuit de optiek van de afgestudeerden het personeel te evalueren, is gevraagd naar hun oordeel over de kwaliteit van de docenten en de studiebegeleiding. Op basis van deze twee indicatoren scoort het voltijd hbo gemiddeld 7,0. Dit varieert van gemiddeld 6,6 voor het heo tot gemiddeld 7,8 voor het hsao.

Van de twee indicatoren voor het personeel wordt de kwaliteit van de docenten nog vaker met minstens een voldoende gewaardeerd dan de studiebegeleiding. Ook bij de indicatoren voor dit aspect zijn de verschillen tussen de opleidingssectoren niet groter dan 10%-punt.

Oordeel over voorzieningen

Om vanuit de optiek van de afgestudeerden de voorzieningen te evalueren, is gevraagd naar hun oordeel over de huisvesting en de overige materiële voorzieningen. Op basis van deze twee indicatoren scoort het voltijd hbo gemiddeld 7,6. Dit varieert van gemiddeld 7,0 voor het kuo tot gemiddeld 8,4 voor het hpo.

Over het geheel genomen, wordt de huisvesting nagenoeg even vaak met minstens een voldoende gewaardeerd als de overige materiële voorzieningen. Het aandeel van de afgestudeerden die een rapportcijfer van 6 of hoger toekennen aan de huisvesting varieert van 76% bij het kuo tot 89% bij het hsao. Bij de beoordeling van de overige materiële voorzieningen manifesteren zich geen verschillen van meer dan 10%-punt tussen de opleidingssectoren.

2.4 Verdere professionalisering en arbeidsvoorwaarden

Doorstroom naar vervolgonderwijs

Na het behalen van het hbo-diploma kunnen afgestudeerden hun competenties door middel van regulier vervolgonderwijs of cursussen/bedrijfsopleidingen (scholing) blijven vergroten. Tabel 2.21 laat zien hoeveel hbo'ers na het afstuderen voor langere of kortere tijd verder onderwijs volgen. Dit kan al dan niet in combinatie met andere bezigheden plaatsvinden, bijvoorbeeld met betaald werk. Uit de tabel blijkt dat 30% (vorige meting 29%) van alle hbo'ers na het afstuderen heeft deelgenomen aan verder onderwijs. Afgestudeerden van deeltijdse opleidingen volgen gemiddeld minder vaak verder onderwijs dan afgestudeerden van duale opleidingen en voltijdse opleidingen. Binnen het voltijd-hbo varieert de deelname aan verder onderwijs van 23% bij het kuo tot 38% bij het heo.

Het merendeel van de verder studerende hbo'ers kiest voor een universitaire vervolgopleiding (70%; vorige meting 69%). Met andere woorden deelname aan verder regulier onderwijs betekent in de meeste

gevallen een verhoging van de formele opleidingskwalificaties van afgestudeerden van het hbo. Binnen het voltijd-hbo kiezen afgestudeerden van het hao, hto, heo, hgzo en hsao vooral voor vervolgoopleidingen op universitair niveau. Afgestudeerden van het hpo en kuo kiezen vaker voor vervolgoopleidingen op hbo-niveau dan op universitair niveau. Dit is niet verwonderlijk omdat juist in deze opleidingssectoren het hbo veel voortgezette opleidingen en Master-opleidingen kent. De doorstroom naar vervolgoopleidingen door afgestudeerden van het hpo en kuo betreft dan ook veelal vervolgoopleidingen in de eigen opleidingssector.

Tabel 2.21

Deelname aan en niveau van regulier vervolgonderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname	30	18	35	32	30	28	33	38	27	29	23
Niveau (= 100%):											
- lager dan hbo	1	2	0	1	1	1	0	1	2	2	2
- hbo	29	58	33	25	25	54	17	14	37	30	68
- wo	70	40	67	74	74	45	83	85	60	68	31

Deelname aan scholing

Ook het volgen van cursussen en bedrijfsopleidingen (scholing) is een manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Tabel 2.22 toont het aandeel van afgestudeerden die na het verlaten van de hbo-opleiding één of meerdere cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd. In totaal heeft 40% (vorige meting 38%) van alle afgestudeerden scholing gevolgd. Afgestudeerden van het deeltijd- en duaal-hbo volgen vaker cursussen of bedrijfsopleidingen dan afgestudeerden van het voltijd-hbo. Binnen het voltijd-hbo volgen afgestudeerden van het hgzo duidelijk het vaakst scholing.

Tabel 2.22

Deelname aan scholing en scholingssector (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname aan scholing	40	50	50	36	32	32	37	34	51	41	27
Sector scholing (= 100%):											
- landbouw	0	0	0	1	12	0	0	0	0	0	X
- onderwijs	11	17	6	9	2	50	1	2	4	4	X
- techniek	16	11	16	18	15	5	51	14	4	6	X
- economie	24	21	25	25	31	4	20	50	2	12	X
- gezondheidszorg	14	10	25	15	4	11	2	2	72	17	X
- gedrag & maatschappij	17	26	14	14	6	13	4	10	11	43	X
- kunst & cultuur	4	2	3	5	8	3	3	8	1	4	X
- recht & openbare orde	11	11	8	12	18	12	15	12	5	12	X
- natuurwetenschappen	1	1	2	1	1	0	3	1	1	2	X
- overig (incl. sector onbekend)	1	1	0	1	4	1	1	1	0	1	X

Cursief: scholingssector dezelfde als hbo-sector.

X Geen cijfer beschikbaar.

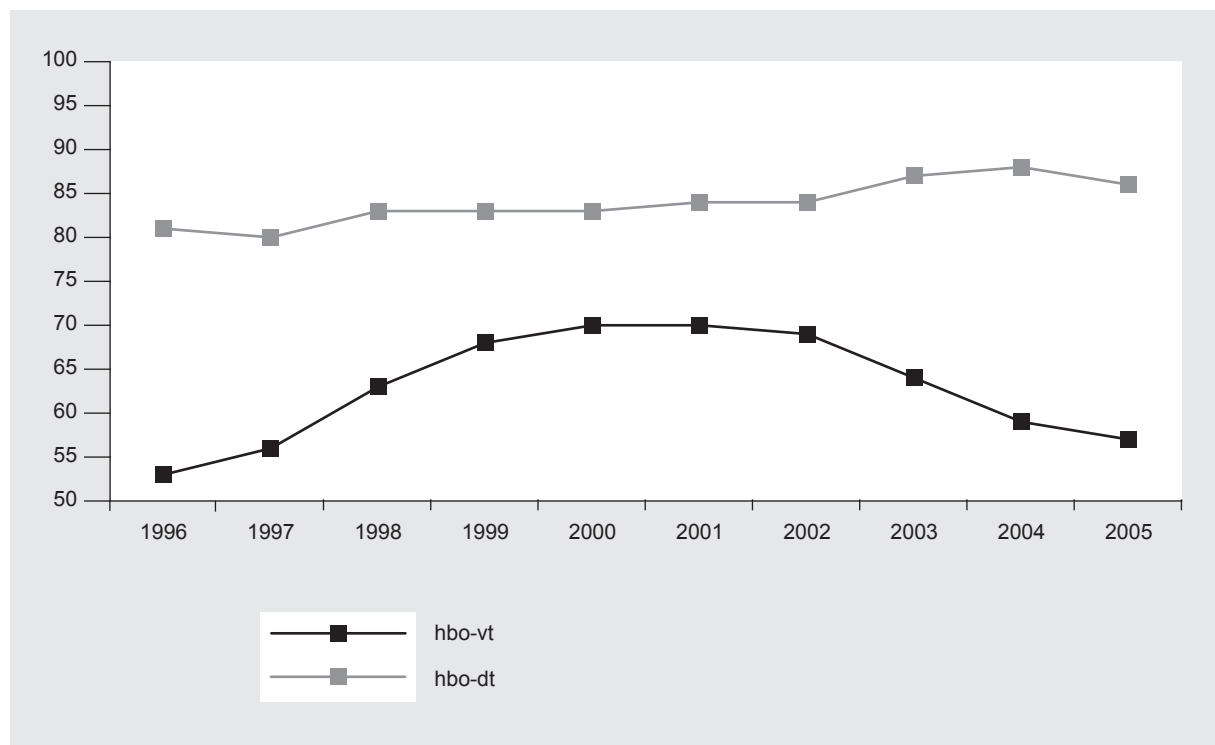
In tabel 2.22 is ook de sector vermeld waarin hbo'ers scholing volgen. Daaruit blijkt dat bij alle opleidingssectoren, met uitzondering van het hao, de meeste scholing wordt gevolgd in aansluiting op het eigen vakgebied. Voor afgestudeerden van het hao geldt dat ze relatief vaak cursussen of bedrijfsopleidingen volgen op technisch of economisch/juridisch gebied.

Arbeidsvoorwaarden

Hieronder wordt voor afgestudeerden met betaald werk ingegaan op een tweetal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk en de lengte van de werkweek. De beloning is al besproken in paragraaf 2.2.4.

Grafiek 2.5

Ontwikkeling werkzekerheid, 1996-2005 (% met vaste aanstelling)



Grafiek 2.5 laat voor de periode 1996-2005 de ontwikkeling van de werkzekerheid zien, dat wil zeggen van het aandeel van vaste aanstellingen.⁵ Uit de grafiek blijkt dat de kans op vast werk de omstandigheden op de arbeidsmarkt volgt. Vanwege de steeds krappere wordende arbeidsmarkt in de tweede helft van de jaren negentig neemt het aandeel van afgestudeerden met een vaste aanstelling in deze periode gestaag toe. De verslechtering van de economische situatie na 2000 leidt er toe dat de werkzekerheid voor afgestudeerden de afgelopen vier jaar is afgenomen. Overigens geldt dit niet voor het deeltijd-hbo. Het percentage afgestudeerden met vast werk is duidelijk hoger bij het deeltijd-hbo en dit fluctueert veel minder dan bij het voltijd-hbo. In 2005 heeft 57% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo en 86% van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo een vaste aanstelling.

In tabel 2.23 is ook de ontwikkeling vermeld van de werkzekerheid binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Bij alle sectoren, behoudens het hto, blijkt dat het percentage afgestudeerden met vast werk het afgelopen jaar verder is afgenomen.

5. Tijdelijke aanstellingen met uitzicht op een vast dienstverband worden als tijdelijk beschouwd.

Tabel 2.24 toont achtereenvolgens het totale aantal arbeidsuren per week (inclusief overuren en eventuele nevenfunctie(s), en het procentuele aandeel van de betaald werkende hbo'ers die in deeltijd werken (volgens contract minder dan 33 uur per week). Deze twee werkaspecten zijn omgekeerd aan elkaar gerelateerd: hoe hoger het aandeel van deeltijders, hoe lager het gemiddelde aantal uren. Omgekeerd: hoe lager het aandeel van deeltijders, hoe hoger het gemiddelde aantal uren.

Tabel 2.23

Werkenden met een vaste aanstelling 1996-2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hbo-tot	59	60	66	71	72	73	73	70	67	65
hbo-dt	81	80	83	83	83	84	84	87	88	86
hbo-du	X	X	X	X	X	X	X	87	85	82
hbo-vt	53	56	63	68	70	70	69	64	59	57
hao-vt	43	49	56	56	59	64	58	58	53	45
hpo-vt	45	45	57	67	67	74	79	77	70	64
hto-vt	55	59	67	71	74	72	67	57	55	56
heo-vt	58	60	67	72	72	70	65	57	55	53
hgzo-vt	66	65	68	74	76	77	78	77	70	67
hsao-vt	47	47	55	58	60	64	65	62	57	54
kuo-vt	47	43	47	51	60	63	60	56	49	44

X Geen cijfer beschikbaar.

Tabel 2.24

Arbeidsduur (in uren) en deeltijdaanstelling

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Totaal aantal arbeidsuren per week (gemiddelde)	35	33	36	36	38	34	39	38	32	32	34
Deeltijdaanstelling (%)	34	49	29	29	19	39	8	14	61	62	47

Totaal aantal arbeidsuren in hoofdfunctie + eventuele nevenfunctie(s). Deeltijdaanstelling in hoofdfunctie.

De tabel laat zien dat het gemiddelde aantal arbeidsuren voor hbo'ers evenals vorige meting 35 uur per week bedraagt. Afgestudeerden van deeltijdse opleidingen hebben gemiddeld het laagste aantal arbeidsuren (33 uur per week). Het is dan ook niet verwonderlijk dat ongeveer de helft van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo in deeltijd werkt. Voor het voltijd-hbo geldt dat het aantal arbeidsuren bij het hao, hto en heo gemiddeld het hoogst is. Het aantal arbeidsuren is gemiddeld het laagst (32 uur per week) bij afgestudeerden van het hgzo en hsao. Dit laatste heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deze opleidingssectoren. Vrouwen werken vaker dan mannen in deeltijd.

2.5 Hoofdbevindingen per hbo-sector

Overzicht van scores op accreditatieaspecten

Voor elk van de onderscheiden accreditatieaspecten (kwalificatie, selectie, allocatie, extern rendement, programma, personeel en voorzieningen) zijn meerdere indicatoren ontwikkeld. Dit maakt het

soms moeilijk om 'door de bomen het bos nog te blijven zien'. Om een snel inzicht in de verschillende aspecten te vergemakkelijken, zijn de verschillende indicatoren per accreditatieaspect tevens omgezet in 'rapportcijfers'.⁶ Deze laten in een oogopslag zien hoe een opleiding op een bepaald aspect scoort. Tabel 2.25 vat de kwaliteitsscores van de in paragraaf 2.2 en 2.3 besproken accreditatieaspecten samen in één overzicht.

Tabel 2.25

Beoordeling accreditatieaspecten

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
<i>Aspect Resultaten:</i>								
- Kwalificatie	6,3	6,0	5,9	6,8	6,3	6,3	5,8	X
- Selectie	4,6	5,0	4,1	5,1	4,7	4,6	4,0	X
- Allocatie	6,5	5,8	8,5	6,9	5,7	7,3	5,5	X
- Extern rendement	6,5	5,7	5,5	7,8	6,6	6,9	5,6	X
<i>Aspect Programma</i>	7,5	7,7	7,0	7,4	7,6	7,4	7,9	X
<i>Aspect Personeel</i>	7,0	7,1	7,6	6,7	6,6	7,3	7,8	7,1
<i>Aspect Voorzieningen</i>	7,6	X	8,4	7,5	7,2	7,4	8,2	7,0

X Geen vergelijkbare berekening mogelijk door afwijkingen in sectorspecifieke vragenlijsten.

Bij de waardering van de kwaliteitsscores speelt een aantal overwegingen een rol:

1. Sommige aspecten zijn belangrijker dan andere. Zo kan kwalificatie beschouwd worden als de *conditio sine qua non*: het heeft geen zin om een oordeel te geven over de selectie of de allocatie, wanneer de competenties waarop selectie of allocatie plaatsvindt niet zijn bijgebracht. Van belang is echter ook wat de doelstellingen zijn die de opleiding voor zich zelf formuleert. Een opleiding die gouden bergen belooft aan studenten ('iedereen een goed betaalde baan') dient ook sterker op het externe rendement beoordeeld te worden, en de opleiding die zichzelf tot de elite rekent dient sterker op de kwalificatie en selectie beoordeeld te worden.
2. Niet elk aspect of elke indicator is toe te rekenen aan de opleiding. Sommige aspecten of indicatoren zijn slechts gedeeltelijk te beïnvloeden door de opleiding. Dit geldt bijvoorbeeld voor het extern rendement dat deels bepaald wordt door factoren die buiten de invloedssfeer van de opleiding liggen. Ook de aansluiting tussen opleiding en beroep is deels afhankelijk van de vraag op de arbeidsmarkt en geeft daarmee slechts een gedeeltelijke indicatie over de kwaliteit van de opleiding. Deze aspecten zouden in de beoordeling minder zwaar moeten wegen dan aspecten waarvoor de opleiding wel volledig verantwoordelijk is (maar zie ook punt 3).
3. Sommige indicatoren hebben een belangrijke signaalfunctie. Ook wanneer een bepaald aspect niet aan een opleiding is toe te rekenen kan het nog wel een bepaalde signaalfunctie hebben. Zo is een hoge werkloosheid of een gebrekkige aansluiting reden om na te gaan waar de oorzaak ligt. Het is dan zaak om extra kritisch naar de indicatoren over de kwalificatie te kijken.
4. Voor een beoordeling van de resultaten van onderwijs is het van belang om de aspecten in hun onderlinge samenhang te bestuderen. Zo krijgt een cijfer over het extern rendement pas reliëf wanneer het onderwijs ook de juiste competenties heeft bijgebracht.
5. Trendcijfers zijn soms belangrijker dan actuele cijfers. Trendcijfers geven vooral voor opleidingen met kleine aantallen afgestudeerden een robuuster beeld. Daarnaast zijn trendcijfers van belang om aan te geven in welke richting een opleiding zich ontwikkelt.

6. Voor de precieze wijze waarop de kwaliteitsscores zijn berekend, wordt verwezen naar Bijlage 3.

De resultaten in tabel 2.25 laten zien dat de selectie het zwakste punt van alle sectoren is. Hierbij dient wel met klem te worden gewezen op het feit dat vooral voor dit aspect de robuustheid en validiteit van de gebruikte data beperkt is. Het sterkste aspect van het hao en heo is het studieprogramma. Dit is ook het sterkste aspect van het hgzo, samen met de voorzieningen. Het sterkste aspect van het hto is het extern rendement (met name de lage werkloosheid en goede carrièremogelijkheden). Voor het hpo vormt de allocatie het sterkst scorend aspect. Het sterkste aspect van het hso zijn de voorzieningen.

Samenvatting resultaten per sector

Tot slot van dit hoofdstuk wordt voor de voltijdse opleidingen van de zeven opleidingssectoren een aantal resultaten van meting 2005 samengevat. Deze resultaten betreffen het oordeel van de afgestudeerden over hun startbekwaamheid en ontwikkelpotentieel, het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met functies die aansluiten bij het niveau van hun opleiding, de hoogte van de werkloosheid, beloning en carrièremogelijkheden, het aandeel van de afgestudeerden die achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding zouden kiezen en de scores op de accreditatieaspecten.

hao

De meeste afgestudeerden van het hao vinden dat hun opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (74%) en kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (91%). Het aandeel van betaald werkende afgestudeerden van het hao met functies die aansluiten bij het niveau van hun opleiding bedraagt evenals vorige meting 68%. Op het enquêtemoment is 7,6% (vorige meting 7,9%) van de afgestudeerden werkloos. Het gemiddeld bruto maandloon van afgestudeerden van het hao bedraagt € 1.780. Bijna driekwart (74%) vindt dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Terugblikkend zou 76% (vorige meting 75%) van de afgestudeerden van het hao opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

Vergeleken met andere sectoren ervaren afgestudeerden van het hao een relatief zwakke aansluiting tussen opleiding en werk (allocatiescore minstens 0,5 lager dan gemiddeld), alsmede relatief lage opbrengsten op de arbeidsmarkt (extern rendement minstens 0,5 lager dan gemiddeld).

hpo

Afgestudeerden van het hpo vinden in overgrote meerderheid dat hun opleiding een goede basis biedt om op de arbeidsmarkt te starten (84%) en kennis en vaardigheden verder te kunnen ontwikkelen (90%). De overgrote meerderheid (95%; vorige meting 94%) van de betaald werkende afgestudeerden van het hpo heeft een functie die qua niveau aansluit bij de gevolgde hbo-opleiding. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. De werkloosheid onder afgestudeerden van het hpo bedraagt op het enquêtemoment 5,0% (vorige meting 4,0%). Het gemiddeld bruto maandloon bedraagt € 1.770. Ruim de helft (58%) van de afgestudeerden van het hpo vindt dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Dit is het laagste percentage van alle hbo'ers. Desondanks zou 90% (vorige meting 88%) van alle afgestudeerden van het hpo, achteraf gezien, opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen. Dit is het hoogste percentage van alle hbo'ers.

Het hpo scoort relatief zwak (score minstens 0,5 lager dan gemiddeld) wat selectie, extern rendement en studieprogramma betreft. Daar staan echter relatief sterke scores (minstens 0,5 hoger dan gemiddeld) op allocatie, personeel en voorzieningen tegenover. De zwakke score van het hpo op selectie heeft niet te maken met de studievoorlichting ten behoeve van aankomende studenten (die dan wellicht een andere studie hadden gekozen) of de wijze waarop de studievoortgang wordt getoetst, maar met de bevinding van veel afgestudeerden dat de opleiding niet zwaar genoeg is en met het feit dat relatief hoge cijfers worden gegeven (tabel 2.7).

hto

De overgrote meerderheid van de afgestudeerden van het hto vindt dat hun opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (87%) en competenties verder te ontwikkelen (94%). Dit zijn de hoogste percentages van alle opleidingssectoren. Van de betaald werkende afgestudeerden van het hto heeft 82% (vorige meting 78%) een functie die qua niveau aansluit bij hun hbo-opleiding. Voor het hto geldt dat slechts 3,1% (vorige meting 5,5%) van de afgestudeerden werkloos is op het enquêtemoment. Dit is het laagste werkloosheidspercentage van alle hbo'ers. Met gemiddeld € 2.000 bruto per maand verdienen hto-afgestudeerden van alle hbo'ers het meest (ze werken ook het grootste aantal uren). De overgrote meerderheid van de afgestudeerden van het hto (84%) vindt dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Dit is het hoogste percentage van alle hbo'ers. Achteraf bezien, zou 80% (vorige meting 78%) van de afgestudeerden van het hto opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

Vergeleken met andere sectoren scoort het hto relatief sterk (minstens 0,5 hoger dan gemiddeld) op de aspecten kwalificatie, selectie en extern rendement.

heo

De afgestudeerden van het heo vinden in overgrote meerderheid dat hun opleiding een voldoende basis heeft gelegd om op de arbeidsmarkt te starten (82%) en zich beroepsmatig verder te kunnen ontwikkelen (93%). Ongeveer driekwart (74%; vorige meting 69%) heeft werk dat aansluit bij het niveau van hun opleiding. De werkloosheid onder afgestudeerden van het heo bedraagt 5,1% (vorige meting 6,8%). Het gemiddeld bruto maandloon bedraagt € 1.880. Ruim driekwart van de afgestudeerden van het heo (78%) vindt dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Een ruime meerderheid (71%; vorige meting 70%) van de afgestudeerden van het heo zou opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

Vergeleken met andere sectoren heeft het heo een relatief zwakke aansluiting tussen opleiding en werk (allocatiescore minstens 0,5 lager dan gemiddeld). Het heo zou de score voor allocatie kunnen verhogen door de voorlichting voor de zittende studenten over de beroepsmogelijkheden te verbeteren (tabel 2.9).

hgzo

Dat hun opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (81%) en competenties verder te ontwikkelen (93%) wordt door de overgrote meerderheid van de hgzo-afgestudeerden onderschreven. Van de betaald werkende afgestudeerden van het hgzo heeft 77% (vorige meting 78%) werk gevonden dat aansluit bij het niveau van hun opleiding. De werkloosheid onder afgestudeerden van het hgzo bedraagt 3,7% (vorige meting 4,9%). Dit is samen met afgestudeerden van het hto het laagst van alle hbo'ers. Afgestudeerden van het hgzo verdienen gemiddeld € 1.700 bruto per maand. Driekwart van de afgestudeerden van het hgzo (75%) vindt dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Evenals vorige meting zou 84% van de afgestudeerden van het hgzo, achteraf bezien, opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen. Vergeleken met andere sectoren kent het hgzo een relatief sterke allocatie.

hsao

Van de hsao-afgestudeerden vindt 73% dat hun opleiding een voldoende basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 92% vindt dat hun opleiding een voldoende basis biedt om competenties verder te ontwikkelen. Ruim de helft (57%; vorige meting 59%) heeft functies die passen bij het niveau van hun opleiding. Op het moment van de enquête is 6,1% (vorige meting 6,4%) van de afgestudeerden van het hsao werkloos. Hun bruto maandloon bedraagt gemiddeld € 1.550. Van de hsao-afgestudeerden vindt 68% dat hun functie voldoende carrièremogelijkheden biedt. Ongeveer driekwart (76%; vorige meting 76%) van de afgestudeerden van het hsao zou, achteraf bezien, opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

Het hsao scoort relatief zwak (score minstens 0,5 lager dan gemiddeld) met betrekking tot de aspecten kwalificatie, selectie, allocatie en extern rendement. Daar staan echter relatief sterke scores (minstens 0,5 hoger dan gemiddeld) op de aspecten personeel en voorzieningen tegenover. Het hsao zou de kwalificatie kunnen verbeteren door de startbekwaamheid van de afgestudeerden te verhogen (tabel 2.5), en de selectie kunnen verbeteren door strenger cijfers toe te kennen (tabel 2.7).

kuo

Ruim driekwart (78%; vorige meting 73%) van de betaald werkende afgestudeerden van het kuo heeft een baan die aansluit bij het niveau van hun opleiding. De kans op werkloosheid is voor afgestudeerden van het kuo relatief groot: 18,3% (vorige meting 12,6%) van de kuo-afgestudeerden is werkloos op het moment van de enquête. Gemiddeld verdienen betaald werkende afgestudeerden van het kuo € 1.520 bruto per maand. De relatief kleine kans op werk en lage beloning ten spijt zou de overgrote meerderheid (85%; vorige meting 79%) van de afgestudeerden van het kuo, achteraf gezien, opnieuw dezelfde opleiding kiezen.

Het kuo scoort volgens de afgestudeerden relatief zwak (score minstens 0,5 lager dan gemiddeld) als het gaat om de voorzieningen (huisvesting).

3 De betekenis van het hbo voor de regionale arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

Beleidsmakers van lagere overheden zijn er vaak op gebrand om hun regio als kennisregio te profileren. Door de investeringen in regionale kennisintensieve activiteiten te stimuleren, kan de werkgelegenheidsontwikkeling in hun regio op een hoger groeipad worden gebracht. De werkgelegenheid van hoger opgeleiden groeit immers doorgaans harder dan die van lager opgeleiden. Maar ook de onderkant van de arbeidsmarkt lijkt uiteindelijk te kunnen profiteren van de regionale welvaartsstijging bij een kennisintensieve groei. Voor regionale beleidsmakers is het derhalve van belang om hoogwaardige, kennisintensieve werkgelegenheid aan te trekken. Dit wordt overigens ook onderschreven door het landelijk beleid.

Instellingen in het hoger onderwijs leveren op drie manieren een bijdrage aan de regionale economie. Ten eerste leveren instellingen in het hoger onderwijs een bijdrage aan de regionale werkgelegenheid. De directe werkgelegenheid betreft het hoger opgeleide onderwijspersoneel. De indirecte werkgelegenheid ontstaat door de koopkracht die dit onderwijspersoneel en de studentenpopulatie in de regio uitoeft, waardoor bijvoorbeeld de werkgelegenheid in de dienstverlening gestimuleerd wordt. Bovendien kan het ruime regionale arbeidsaanbod van hoogopgeleide afgestudeerden voor (kennisintensieve) bedrijven een reden zijn om zich te vestigen in de nabijheid van deze onderwijsinstellingen, waardoor de werkgelegenheid nog meer toeneemt.

Ten tweede wordt door de aanwezigheid van een HBO-instelling of een universiteit de drempel voor de deelname aan hoger onderwijs voor de regionale bevolking verlaagd. Door de grotere toegankelijkheid van het hoger onderwijs stijgt op termijn het gemiddelde opleidingsniveau in de regio. Een hoger opleidingsniveau gaat doorgaans gepaard met een grotere arbeidsparticipatie, en een hoger productiviteits- en inkomensniveau. Dat betekent dat de welvaart in de regio stijgt, waar niet alleen de hoger opgeleiden maar ook degenen met een lagere of middelbare opleiding baat bij hebben. Door de grotere regionale koopkracht zal bijvoorbeeld de vraag naar persoonlijke dienstverlening, die veelal wordt vervuld door de lager opgeleiden, toenemen.

Ten derde kunnen in het bijzonder hogescholen een belangrijke rol spelen in de regionale innovatiesystemen. Het belang van een betere kenniscirculatie tussen het hbo en de beroepspraktijk wordt breed onderschreven (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004). De hogescholen worden als een belangrijke regionale factor beschouwd bij het beter benutten van bestaande kennis, met name voor MKB-bedrijven die technologievolgend zijn (Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid, 2005). De hogescholen kunnen derhalve voor de bedrijven in de regio de functie vervullen van regionaal kenniscentrum, waarbij een brug geslagen wordt tussen de kennisvraag door het bedrijfsleven en het kennisaanbod vanuit de publieke kennisinfrastructuur. De functie van de hogeschool als regionaal kenniscentrum kan tevens een aantrekkingskracht uitoefenen op andere kennisinstellingen, en kan leiden tot een sterke concurrentiepositie van het bedrijfsleven in de regio, waardoor de regionale werkgelegenheid en welvaart kunnen groeien.

Dit themahoofdstuk concentreert zich specifiek op de vraag is in welke mate afgestudeerde hbo'ers verbonden zijn met de regio waar ze hun opleiding hebben gevolgd. Met andere woorden: hoe groot is hun binding met de regio waarin ze zijn afgestudeerd? Wat komt er terecht van de bijdrage van onderwijsinstellingen aan de regionale economie als een grote meerderheid van hun afgestudeerden naar andere regio's vertrekt? Hoe goed is de aansluiting tussen de hogescholen en de regionale arbeidsmarkt? Het valt daarbij in eerste instantie te verwachten dat de aansluiting beter is met de regio waar de hogeschool is gevestigd dan met andere regio's.

In paragraaf 3.2 van dit hoofdstuk wordt gekeken naar de aantrekkelijkheid van de afstudeerregio voor hbo'ers wat betreft de werkgelegenheid. Daartoe wordt de regionale spreiding van de werkgelegenheid van afgestudeerden over de verschillende provincies in kaart gebracht. Er wordt tevens nagegaan wat de regionale herkomst (naar opleidingslocatie) is van afgestudeerde hbo'ers die werkzaam zijn in de verschillende provincies, en wat de verhouding is tussen het aantal hbo'ers dat in een bepaalde regio werkzaam is en het aantal hbo'ers dat in deze regio afgestudeerd is. Dit laatste hangt samen met de winst of het verlies aan hbo'ers per provincie.

In paragraaf 3.3 wordt nagegaan hoe groot de verschillen zijn tussen provincies wat betreft de binding van hbo'ers met hun voormalige hogeschool. Dit wordt onder meer gedaan door te kijken naar de contacten van afgestudeerden die werkzaam zijn in de regio waar ze hun opleiding hebben gevolgd met hun voormalige hogeschool.

In paragraaf 3.4 wordt nagegaan hoe goed de opleidingsachtergrond van afgestudeerden aansluit bij de regionale werkgelegenheid. Daartoe zal worden gekeken naar de samenstelling naar opleidingsrichting van de uitstroom van hbo-gediplomeerden uit het onderwijs en van de regionale werkgelegenheid. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te kunnen beoordelen, worden provincies vergeleken wat betreft de intredewerkloosheid, het bruto uurloon, de aansluiting opleiding-werk en de benutting van competenties van hbo-afgestudeerden. Daarbij wordt nagegaan in hoeverre hbo'ers die in hun afstudeerprovincie blijven werken verschillen van hbo'ers die in een andere provincie gaan werken. Paragraaf 3.5 vat de belangrijkste conclusies samen. Tot slot zij opgemerkt dat alle gegevens in dit hoofdstuk uitsluitend betrekking hebben op gediplomeerden (voltijd, deeltijd, duaal) van bekostigde hbo-instellingen die hebben deelgenomen aan de HBO-Monitor. Doordat de Hogeschool Drenthe niet aan de HBO-Monitor heeft deelgenomen, zijn geen gegevens beschikbaar voor de provincie Drenthe.

3.2 Aantrekkelijkheid van de afstudeerregio

Om de aantrekkelijkheid van de afstudeerregio voor hbo'ers in kaart te brengen, wordt eerst nagegaan in welke mate afgestudeerden van de verschillende provincies in de eigen provincie blijven werken dan wel gaan werken in andere provincies. De mobiliteit van afgestudeerden tussen provincies wordt weergegeven in tabel 3.1. Zuid-Holland, Noord-Holland en Zeeland weten de meeste afgestudeerden voor hun provincie te behouden. Bijna alle provincies in het midden en oosten van het land (met uitzondering van Friesland) zien meer dan de helft van hun afgestudeerden vertrekken naar een baan buiten de provincie. Van de afgestudeerden in Flevoland vindt bijna drie kwart een baan in een aangrenzende provincie. Van de afgestudeerden in Groningen, Friesland en Overijssel vindt een relatief groot deel een baan in een verder weg gelegen provincie.⁷

Een andere manier om de aantrekkelijkheid van de werkgelegenheid in de afstudeerregio weer te geven, is door te kijken naar de afstand tussen de opleidingslocatie en het bedrijf of de instelling waar men werkt. Uit eerdere analyses is naar voren gekomen dat de werkzame gediplomeerden van het hbo een grotere mobiliteit laten zien dan die van het vmbo en mbo (Hensen & de Vries, 2005; zie ook hoofdstuk 4 in ROA, 2004).⁸ In tabel 3.2 wordt per provincie de afstand tussen de gemeente van de opleidingslocatie en de werkgemeente weergegeven.⁹

7. Dat wil zeggen, niet grenzend aan de provincie waarin men is afgestudeerd. Overigens zijn hierbij de afgestudeerden die in het buitenland gaan werken niet in de analyse meegenomen. Vooral afgestudeerden uit de provincie Limburg blijken relatief vaak een baan te vinden in het buitenland. Voorts zijn zowel voltijds gediplomeerden geselecteerd, als gediplomeerden van het deeltijd- en duaal onderwijs. Op deze laatste groepen wordt verderop in dit hoofdstuk nog teruggekomen.

8. Over de meetjaren 1996 tot en met 2001 gerekend, bedroeg de geografische mobiliteit onder hbo'ers gemiddeld 40 km., tegen 24 km. voor bol/bbl niveau 3/4, 21 km. voor bol/bbl niveau 1/2, en 31 km. voor vmbo (ROA, 2004).

9. De afstand tussen twee gemeenten is bepaald door de kortste goniometrische afstand te nemen.

Tabel 3.1

Regionale spreiding van de werkgelegenheid van de hbo-ge diplomaerden per provincie, 2005 (%)

Provincie van gevolgde opleiding	Provincie werkzaam			totaal
	dezelfde	aangrenzende	andere	
Groningen	45	30	25	100
Friesland	51	23	26	100
Drenthe	X	X	X	100
Overijssel	33	45	21	100
Flevoland	9	74	17	100
Gelderland	49	41	10	100
Utrecht	41	45	14	100
Noord-Holland	71	19	9	100
Zuid-Holland	79	19	2	100
Zeeland	67	25	9	100
Noord-Brabant	56	30	14	100
Limburg	61	20	19	100
Totaal	58	30	12	100

X = geen cijfer beschikbaar.

Tabel 3.2

Gemiddelde afstand tussen de afstudeergemeente en de werkgemeente van hbo-ge diplomaerden per provincie, 2005

Provincie van gevolgde opleiding	afstand in km.
Groningen	51
Friesland	55
Drenthe	X
Overijssel	48
Flevoland	58
Gelderland	39
Utrecht	35
Noord-Holland	28
Zuid-Holland	23
Zeeland	43
Noord-Brabant	43
Limburg	59
Totaal	37

X = geen cijfer beschikbaar.

De aantrekkelijkheid van de afgestudeerden van hbo-instellingen voor de werkgevers in de eigen regio kan worden vastgesteld door de herkomst van de werkzame hbo-ge diplomaerden te traceren. Tabel 3.3 geeft aan hoeveel procent van de werkzame hbo-ge diplomaerden afkomstig is van een onderwijsinstelling in de eigen regio, de aangrenzende regio of een andere regio. Het blijkt dat de werkgelegenheid van de werkzame afgestudeerde hbo'ers in de provincies Groningen, Friesland, Zuid-Holland en Noord-Brabant voor een relatief groot deel bestaat uit afgestudeerden uit de eigen provincie. Dit betekent dat de concurrentiepositie van de afgestudeerden op de arbeidsmarkt in de eigen regio relatief goed is in deze provincies. Dit is met name voor Groningen en Friesland van belang, omdat uit tabel

3.1 is gebleken dat veel afgestudeerde hbo'ers uit deze twee provincies in een andere provincie gaan werken. De reden hiervoor lijkt dus eerder verband te houden met een gebrek aan werkgelegenheid in Groningen en Friesland voor jonge hoogopgeleiden, dan met een ongunstige concurrentiepositie van Groningse/Friese afgestudeerden ten opzichte van afgestudeerden van andere provincies.

Tabel 3.3

Herkomstregio van de werkzame hbo-gediplomeerden per provincie, 2005 (%)

Provincie werkzaam	Provincie van gevolgde opleiding			totaal
	dezelfde	aangrenzende	andere	
Groningen	75	10	15	100
Friesland	63	27	10	100
Drenthe	X	89	11	100
Overijssel	36	18	46	100
Flevoland	2	75	23	100
Gelderland	49	45	6	100
Utrecht	51	28	20	100
Noord-Holland	54	25	21	100
Zuid-Holland	72	25	3	100
Zeeland	38	50	12	100
Noord-Brabant	72	19	8	100
Limburg	27	65	9	100
Totaal	58	30	12	100

X = geen cijfer beschikbaar.

Opmerkelijk is dat Zuid-Holland het grootste percentage hbo-gediplomeerden heeft dat in dezelfde provincie werkzaam is (79%; zie tabel 3.1). Bovendien heeft Zuid-Holland een relatief groot percentage werkzame hbo-gediplomeerden dat in de eigen provincie een opleiding heeft gevolgd (72%; zie tabel 3.3). Zuid-Holland lijkt dus een aantrekkelijke regio te zijn voor afgestudeerden van het hbo in Zuid-Holland, en omgekeerd: Zuid-Hollandse werkgevers stellen graag afgestudeerden van het hbo uit de eigen provincie aan. Het slechtst scoren wat dat betreft Overijssel en Flevoland. Opmerkelijk is verder dat een groot deel van de in Limburg werkzame hbo-gediplomeerden in een aangrenzende provincie is afgestudeerd. De meeste hbo'ers die werkzaam zijn in Limburg hebben in Noord-Brabant (vooral Eindhoven) hun opleiding afgerond.¹⁰ Dat betekent dat de hbo-instellingen in Noord-Brabant van groot belang zijn om aan de vraag naar jonge hoogopgeleide arbeidskrachten in Limburg te voldoen.

Tabel 3.4 toont de verhouding tussen het aantal werkzame en het aantal afgestudeerde hbo-gediplomeerden in een provincie. Aan de hand van deze tabel wordt een indruk verkregen van de aantrekkingskracht om in een provincie te werken ten opzichte van de onderwijsinfrastructuur wat betreft het hoger beroepsonderwijs. Hoe hoger de ratio in tabel 3.4, hoe groter de provinciale aantrekkingskracht op werkzoekende hbo-gediplomeerden ten opzichte van de onderwijsinfrastructuur van het hbo, en hoe groter de 'winst' ('immigratie') ten opzichte van het 'verlies' ('emigratie') aan jonge, hoogopgeleide afgestudeerden van het hbo. Flevoland en Limburg laten een goede score zien. Dat komt doordat in Flevoland het hbo-onderwijsaanbod beperkt is,¹¹ terwijl Limburgse jongeren in Noord-Brabant afstuderen en vervolgens in Limburg werk vinden. Verder blijken de westelijke provincies (Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland) relatief veel banen te bieden voor jonge hbo'ers. Aan de andere kant verliezen

10. Dit zijn vaak jongeren die in Limburg wonen.

11. Ook voor Drenthe zijn er relatief weinig afgestudeerden, waardoor de ratio groot zou zijn geweest als de Hogeschool Drenthe aan de HBO-Monitor had deelgenomen.

Groningen, Friesland, Overijssel, Utrecht en Noord-Brabant om verschillende redenen meer hbo'ers dan ze aantrekken:

- Voor Groningen en Friesland is er relatief weinig werkgelegenheid voor de afgestudeerde hbo'ers. Afgestudeerden van deze provincies dienen daardoor relatief vaak in andere provincies dan de noordelijke te gaan werken;
- Veel hbo'ers verlaten Overijssel na afstuderen voor een baan in een andere provincie, maar daar staat tegenover dat veel hbo'ers van andere provincies in Overijssel komen werken. Het is niet duidelijk wat daarvan de oorzaak is. Per saldo levert dit voor Overijssel een gering verlies op;
- De provincie Utrecht is een relatief kleine en centraal gelegen provincie, waardoor veel afgestudeerden werk vinden in een aangrenzende provincie;
- De hbo'ers die in Noord-Brabant en de aangrenzende provincies (vooral Limburg) werken, zijn voor een belangrijk deel afkomstig van een hbo-instelling uit Noord-Brabant. Per saldo 'verliest' Noord-Brabant hbo'ers door de mobiliteit met de aangrenzende provincies.

Tabel 3.4

Verhouding tussen werkzame en afgestudeerde hbo-ge diplomaerden per provincie, 2005

Provincie	ratio werkzaam / afgestudeerd
Groningen	0,6
Friesland	0,8
Drenthe	X
Overijssel	0,9
Flevoland	4,3
Gelderland	1,0
Utrecht	0,8
Noord-Holland	1,3
Zuid-Holland	1,1
Zeeland	1,7
Noord-Brabant	0,8
Limburg	2,3
Totaal	1,0

X = geen cijfer beschikbaar.

3.3 Binding met de afstudeerregio

De binding met de afstudeerregio van hbo'ers is een factor die een rol kan spelen bij de in de inleiding genoemde kenniscirculatie tussen het hbo en de beroepspraktijk. Hoe beter de contacten zijn tussen hogescholen en het bedrijfsleven, des te beter de bestaande kennis toegepast kan worden en des te belangrijker de functie van hogescholen als regionale kenniscentra. Om een indruk te krijgen van de binding met de afstudeerregio van hbo'ers wordt naar verschillende indicatoren gekeken.

De binding met de afstudeerregio kan in de eerste plaats worden onderzocht door per provincie de contacten tussen de hbo-afgestudeerden en de hogescholen in beeld te brengen. Tabel 3.5 geeft drie soorten contacten weer tussen de afgestudeerden en hun voormalige hogeschool: de mate waarin afgestudeerden aan hun vroegere hogeschool bijscholing hebben gevolgd, de mate waarin zij in hun baan stagiaires van hun vroegere hogeschool begeleiden en de mate waarin ze gastdocent zijn of voorlichting geven aan hun vroegere hogeschool. Het gaat hierbij telkens om afgestudeerden die in

hun afstudeerregio zijn blijven werken¹² en langs de genoemde drie kanalen contact onderhouden met hun voormalige hogeschool. De provincies Friesland en Noord-Holland scoren op alle drie de contacten lager dan gemiddeld. Vooral Limburg en in iets mindere mate Groningen, Overijssel, Gelderland en Zeeland scoren beter dan gemiddeld. Voor de overige provincies – Utrecht, Zuid-Holland en Noord-Brabant – is het beeld gemengd.

Tabel 3.5

Percentage hbo-gediplomeerden dat contacten heeft met de hogeschool van afstuderen en werkzaam is in dezelfde provincie, 2005

Provincie van gevolgde opleiding én werkzaam in dezelfde provincie	Aard van de contacten		
	bijscholing	begeleiding stagiaires	gastdocentschap/voorlichting
Groningen	10	13	7
Friesland	4	11	4
Drenthe	X	X	X
Overijssel	10	15	6
Flevoland	X	X	X
Gelderland	9	18	5
Utrecht	8	16	4
Noord-Holland	4	11	4
Zuid-Holland	5	17	4
Zeeland	6	15	6
Noord-Brabant	9	11	4
Limburg	14	20	9
Totaal	7	13	5

X = geen cijfer beschikbaar.

De binding van de in de regio werkende afgestudeerden met hun vroegere hogeschool is in potentie groter dan tabel 3.5 doet vermoeden. Dit blijkt uit de volgende cijfers. Van alle hbo'ers die werkzaam zijn in dezelfde provincie waar zij hebben gestudeerd:

- volgt 33% geen bijscholing aan de vroegere hogeschool, maar zou dit wel willen;
- begeleidt 31% geen stagiaires, maar zou dit wel willen;
- verzorgt 30% geen gastdocentschap/voorlichting, maar zou dit wel willen.

Een volgende indicator voor de binding van (oud)studente met de afstudeerregio is het percentage hbo-diplomeerden met een deeltijd- of duale opleiding per provincie. Verwacht mag worden dat studenten die in deeltijd of in het duaal onderwijs leren meer werkelijke contacten hebben met de beroepspraktijk dan studenten in het voltijdonderwijs die alleen via stages in aanraking komen met de beroepspraktijk. Dit kan betekenen dat ook de hogescholen waar veel hbo'ers in deeltijd of duaal studeren relatief veel contacten hebben met de beroepspraktijk. Tabel 3.6 geeft voor de verschillende provincies een overzicht van het percentage hbo'ers dat een deeltijddopleiding of een opleiding in het duaal onderwijs heeft gevolgd. Uit de tabel blijkt duidelijk dat hbo-gediplomeerden van de provincies Utrecht, Noord- en Zuid-Holland, Gelderland en Noord-Brabant relatief vaak een deeltijd- of duale opleiding volgen. In de overige provincies wordt er relatief vaak een voltijddopleiding gevolgd. Vooral in Zeeland en Limburg zijn er nauwelijks afgestudeerden van het deeltijdonderwijs. In Limburg is echter het duaal onderwijs opmerkelijk goed vertegenwoordigd.

12. Hoewel de contacten over het algemeen iets minder goed zijn tussen hogescholen en afgestudeerden die niet meer in hun afstudeerprovincie werkzaam zijn, verandert hierdoor nauwelijks de volgorde van provincies wat betreft de intensiteit van de contacten tussen hogescholen en afgestudeerden.

Tabel 3.6

Percentage hbo-gediplomeerden dat een deeltijd- of een duale opleiding heeft gevolgd per provincie, 2005

Provincie van gevolgde opleiding	deeltijd	Aard van de opleiding duaal	totaal
Groningen	20	3	23
Friesland	14	4	17
Drenthe	X	X	X
Overijssel	13	0	13
Flevoland	28	0	28
Gelderland	31	3	33
Utrecht	29	6	35
Noord-Holland	28	5	33
Zuid-Holland	26	5	31
Zeeland	0	0	0
Noord-Brabant	30	3	33
Limburg	1	7	8
Totaal	26	4	30

X = geen cijfer beschikbaar.

Indien de gegevens over de binding met de afstudeerregio wat betreft de contacten tussen de hbo'ers in de afstudeerregio en de hogeschool worden gecombineerd met gegevens over de aard van de opleiding (deeltijd of duaal), valt op dat over de hele linie Friesland het laagst en Gelderland het hoogst scoort. Voor de overige provincies geldt dat zij op ten minste één dimensie een beter dan gemiddelde binding met de hogescholen lijken te hebben (althans voor zover het om de binding via de studenten gaat).

3.4 Aansluiting met de regionale arbeidsmarkt

Een belangrijke vraag in dit hoofdstuk betreft de kwaliteit van de aansluiting tussen het opleidingsaanbod van een hogeschool en de arbeidsmarkt in de regio van de hogeschool. Daartoe worden eerst de opleidingsrichting van de hbo-gediplomeerden en de samenstelling van de werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking) van hbo'ers voor elke provincie met elkaar vergeleken. Vervolgens wordt nagegaan in welke mate hbo-afgestudeerden die in hun provincie van afstuderen blijven werken verschillen van hbo-afgestudeerden die in een andere provincie gaan werken wat betreft zoekduur tot de eerste baan, beloning, aansluiting opleiding-werk en benutting van competenties.

Vergelijking van aanbod en werkgelegenheid van hbo-gediplomeerden

Tabel 3.7 vergelijkt voor elke provincie de opleidingsrichting van de hbo-gediplomeerden met de samenstelling van de werkgelegenheid van hbo'ers. De samenstelling van de werkgelegenheid wordt hierbij gemeten door te kijken naar de opleidingsrichting van de werkende hbo'ers per provincie. Het is echter van belang om te beseffen dat hbo'ers met bijvoorbeeld een technische opleidingsachtergrond niet altijd werkzaam zijn in een technische functie c.q. branche. En omgekeerd: in technische functies, en dit geldt nog sterker voor technische branches, kunnen ook hbo'ers met een niet-technische opleidingsachtergrond werkzaam zijn. De cijfers in tabel 3.7 over zowel hbo-gediplomeerden als werkgelegenheid zijn niet gebaseerd op gegevens uit de HBO-Monitor maar op gegevens van het CBS.

Tabel 3.7

Percentage hbo-gediplomeerden ('hbo') en werkgelegenheid van hbo'ers ('werk') naar opleidingsrichting per provincie, uitstroom 2004 en gemiddelde 2003-2004 voor werkzame beroepsbevolking

Provincie	onderwijs		agrarisch		techniek		gezondheids- zorg		economie		gedrag en maatschappij		kunst, taal en cultuur	
	hbo	werk	hbo	werk	hbo	werk	hbo	werk	hbo	werk	hbo	werk	hbo	werk
Groningen	9	27	0	4	17	14	17	13	39	24	13	15	4	3
Friesland	23	29	11	4	12	16	4	11	36	24	15	14	0	2
Drenthe	66	30	0	4	17	13	0	13	17	22	0	17	0	1
Overijssel	25	25	0	3	19	16	9	12	30	26	17	14	1	3
Flevoland	0	20	100	4	0	19	0	12	0	33	0	11	0	1
Gelderland	22	23	11	3	11	17	12	13	18	25	17	15	9	3
Utrecht	33	20	0	2	18	16	12	12	18	30	13	17	6	4
Noord-Holland	18	22	0	1	20	15	11	11	28	29	13	14	11	7
Zuid-Holland	19	23	1	2	16	18	7	11	37	28	15	16	5	3
Zeeland	15	24	0	2	29	24	7	12	49	25	0	10	0	3
Noord-Brabant	31	23	3	2	17	21	6	11	29	27	10	15	4	2
Limburg	18	24	0	2	16	19	13	13	33	26	13	13	7	2
Totaal	23	23	3	2	17	17	9	12	30	27	13	15	5	3

Bron: CBS.

Vet = Sectoren waarbij het aanbod van hbo-gediplomeerden meer dan voldoende is vertegenwoordigd in een provincie. Dat wil zeggen dat het aandeel van hbo-gediplomeerden in het provinciale aanbod zowel het werkgelegenheidsaandeel als het gemiddelde landelijke aanbod substantieel (met tenminste 3%-punt) overtreft.

Sommatie van de percentages hbo (of werk) over de opleidingsrichtingen per provincie (d.w.z. binnen een rij) is gelijk aan 100%.

In de provincie Groningen is de uitstroom uit de sector onderwijs laag ten opzichte van de werkgelegenheid, terwijl de uitstroom uit de sector economie relatief hoog is. Voor Friesland is de uitstroom laag voor de sectoren onderwijs en gezondheidszorg, en hoog voor de sectoren landbouw en economie ten opzichte van de werkgelegenheid. Voor de sectoren agrarisch, techniek en gezondheidszorg lijken Friesland en Groningen elkaar echter aan te vullen wat betreft de onderwijsinfrastructuur: Friesland zorgt voor het aanbod van hbo'ers met een agrarische opleiding op de regionale arbeidsmarkt en Groningen voor het aanbod van hbo'ers met een technische of paramedische opleiding.

Van alle provincies kennen Drenthe en Flevoland de grootste verschillen tussen de samenstelling van het aanbod van hbo-gediplomeerden en de samenstelling van de werkgelegenheid. Dit houdt verband met het beperkte aanbod van hbo-opleidingen in deze provincies. Zo is Drenthe voor hbo'ers met een agrarische, gezondheidszorg, sociaal-agogische en artistieke achtergrond volledig aangewezen op andere provincies. Voor economisch opgeleide hbo'ers is Drenthe deels afhankelijk van andere provincies. Daar staat tegenover dat andere provincies kunnen profiteren van het relatief grote aanbod van in Drenthe opgeleide leraren. Voor Flevoland is duidelijk dat het aanbod van hbo-gediplomeerden nog eenzijdiger is samengesteld, terwijl de werkgelegenheid nog redelijk gespreid is voor de verschillende opleidingsrichtingen. Dit verklaart de grote migratiestromen van hbo'ers van en naar Flevoland zoals beschreven paragraaf 3.2.

De provincie Overijssel ervaart slechts geringe verschillen tussen de samenstelling van de uitstroom uit het hbo en de samenstelling van de werkgelegenheid. Alleen voor de richting gedrag en maatschappij worden relatief veel hbo'ers opgeleid. Ook op grond van deze resultaten is de eerder geconstateerde grote in- en uitstroom van hbo-gediplomeerden in en van Overijssel niet te verklaren.

Vanuit Gelderland is er vooral relatief veel aanbod van afgestudeerde hbo'ers in de sectoren agrarisch en kunst, terwijl er relatief weinig afgestudeerden in de sectoren techniek en economie zijn. Werkgevers in Gelderland kunnen wat betreft de afgestudeerde hbo'ers met een economische achtergrond putten uit het aanbod van de noordelijke provincies. Utrecht kan profiteren van het relatief grote aanbod van Gelderse hbo'ers met een agrarische of sociaal-agogische opleiding. Utrecht en Gelderland komen overigens overeen wat betreft het relatief kleine aanbod van afgestudeerde hbo'ers met een economische opleiding. Andere provincies kunnen hun voordeel doen met het relatief grote aanbod van Utrechtse leraren.

In Noord-Holland valt met name het grote aanbod van hbo-gediplomeerden met een technische en artistieke opleiding op, en in Zuid-Holland het relatief grote aanbod van economisch opgeleide hbo'ers. Voor pedagogisch opgeleiden zijn zowel Noord-Holland als Zuid-Holland echter deels aangewezen op afgestudeerden van andere provincies.

In Zeeland is er meer dan voldoende aanbod van hbo-gediplomeerden met een technische en vooral economische opleiding. Daarentegen is er relatief weinig (of helemaal geen) aanbod van hbo-gediplomeerden met een opleiding in de sector onderwijs, gezondheidszorg en gedrag en maatschappij. In Noord-Brabant is het aanbod van hbo-gediplomeerden pedagogische achtergrond relatief groot. Dit aanbod is waarschijnlijk van belang voor de behoefte aan leraren in de aangrenzende provincies. Omgekeerd kunnen werkgevers in de industrie in Noord-Brabant waarschijnlijk profiteren van het relatief grote aanbod van hbo'ers met een technische achtergrond uit Zeeland.

De laatste provincie van tabel 3.7 is Limburg. Voor de sectoren economie en kunst is er voldoende aanbod in Limburg. Voor de sectoren onderwijs, agrarisch en techniek moet Limburg (deels) een beroep doen op hbo'ers uit andere provincies.

Indien provinciale overheden en het bedrijfsleven de samenwerking met de hogescholen in de regio willen stimuleren, is het van belang dat de regionaal economische bedrijvigheid enigszins aansluit bij de kennisactiviteiten van de hogeschool. Indien dit onvoldoende het geval is, zouden de provinciale overheden natuurlijk ook de samenwerking kunnen stimuleren met hogescholen die in andere provincies gelegen zijn. Toch is het waarschijnlijk een voordeel als hogescholen, bedrijven en andere kennisinstellingen niet te ver van elkaar gelegen zijn.

Op zichzelf is een kleine of grote regionale uitstroom van hbo-gediplomeerden ten opzichte van de regionale werkgelegenheid geen probleem: hbo'ers zijn immers veel mobieler dan afgestudeerden van het vmbo en mbo. Uit tabel 3.7 blijkt dan ook dat de verschillen naar opleidingsrichting tussen de uitstroom van hbo-gediplomeerden en de werkgelegenheid voor Nederland veel kleiner is dan voor de provincies. Een zekere concentratie van opleidingen op een beperkt aantal plaatsen in het land levert bovendien schaalvoordelen op. Sommige provincies lijken daardoor voor bepaalde onderwijssectoren een functie te vervullen ten aanzien van het aanbod van hbo-gediplomeerden in andere provincies. De percentages voor deze combinaties van provincie en sector zijn in tabel 3.7 vet gedrukt, en in schema 3.1 met een + aangegeven). Voor de sector onderwijs wordt deze bovenregionale functie vervuld door Drenthe, Utrecht en Noord-Brabant, voor de agrarische sector door Friesland, Flevoland en Gelderland, voor de sector techniek door Noord-Holland en Zeeland, voor de sector gezondheidszorg door Groningen, voor de sector economie door Groningen, Friesland, Zuid-Holland, Zeeland en Limburg, voor de sector gedrag en maatschappij door Overijssel, en voor de sector kunst door Gelderland en Noord-Holland.

In schema 3.1 staat aangegeven of het regionale aanbod van hbo-gediplomeerden de werkgelegenheid van hbo-gediplomeerden substantieel overtreft (aangegeven met +) of juist daarbij achterblijft (aangegeven met -). Een minteken geeft aan dat het aandeel van hbo-gediplomeerden in de provinciale werkgelegenheid het aandeel in de regionale uitstroom uit het hbo substantieel (met tenminste 3%-punt) overtreft. Het schema laat zien dat Groningen hpo'ers en hao'ers van buiten de eigen provincie moet aantrekken, Friesland hto'ers en hgzo'ers, Drenthe hao'ers, hgzo'ers, heo'ers en hsao'ers, Overijssel

hao'ers, Flevoland afgestudeerden van alle hbo-sectoren (behoudens het hao en kuo), Gelderland hto'ers en heo'ers, Utrecht heo'ers, Noord-en Zuid-Holland hpo'ers, Zeeland hpo'ers, hsao'ers en afgstudeerden van het kuo, en Noord-Brabant hgzo'ers en hsao'ers.

Schema 3.1

Provincies met relatief veel (+) en weinig (-) aanbod van hbo-gediplomeerden per opleidingssector

	hpo	hao	hto	hgzo	heo	hsao	kuo
Groningen	-	-		+	+		
Friesland		+	-	-	+		
Drenthe	+	-		-	-	-	
Overijssel		-				+	
Flevoland	-	+	-	-	-	-	
Gelderland		+	-		-		+
Utrecht	+				-		
Noord-Holland	-		+				+
Zuid-Holland	-				+		
Zeeland	-		+		+	-	-
Noord-Brabant	+			-		-	
Limburg					+		

Vergelijking tussen blijvers en vertrekkers

Tabel 3.8 geeft het gemiddelde aantal maanden weer dat hbo-gediplomeerden voor hun eerste baan werkloos zijn geweest. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen hbo-gediplomeerden die in hun afstudeerprovincie blijven werken en hbo-gediplomeerden die in een andere provincie zijn gaan werken. Uit de tabel blijkt dat over het algemeen de werkloosheidsduur van degenen die in een andere provincie een baan hebben gevonden groter is. Voor de afgestudeerden in Limburg is het verschil het grootst. Voor twee provincies is er nauwelijks verschil (Friesland en Gelderland), terwijl de hbo-gediplomeerden van Noord-Holland die in een andere provincie aan het werk zijn zelfs sneller een baan hebben gevonden dan hbo-gediplomeerden van Noord-Holland die in dezelfde provincie aan het werk zijn.

Tabel 3.8

Gemiddelde werkloosheidsduur van hbo-gediplomeerden die binnen of buiten hun afstudeerprovincie werkzaam zijn, 2005

Provincie van gevolgde opleiding	Werkloosheidsduur in maanden	
	Werkzaam in dezelfde provincie	Werkzaam in andere provincie
Groningen	1,2	1,4
Friesland	1,2	1,2
Drenthe	X	X
Overijssel	0,9	1,2
Flevoland	X	1,1
Gelderland	0,9	0,9
Utrecht	0,8	0,9
Noord-Holland	0,9	0,7
Zuid-Holland	1,0	1,3
Zeeland	0,7	1,1
Noord-Brabant	1,0	1,2
Limburg	0,8	1,7
Totaal	1,0	1,1

X = geen cijfer beschikbaar.

Tabel 3.9

Gemiddelde beloning van hbo-gediplomeerden die binnen of buiten hun afstudeerprovincie werkzaam zijn, 2005

Provincie van gevolgde opleiding	Bruto uurloon (€)	
	Werkzaam in dezelfde provincie	Werkzaam in andere provincie
Groningen	13,0	13,2
Friesland	11,3	11,7
Drenthe	X	X
Overijssel	11,4	12,1
Flevoland	X	12,1
Gelderland	12,9	13,0
Utrecht	13,1	14,2
Noord-Holland	13,1	14,8
Zuid-Holland	13,4	13,2
Zeeland	12,2	13,7
Noord-Brabant	12,9	13,4
Limburg	13,3	12,2
Totaal	13,0	13,3

X = geen cijfer beschikbaar.

Tabel 3.10

Oordeel over de aansluiting opleiding-werk en benutting van competenties; hbo-gediplomeerden die binnen of buiten hun afstudeerprovincie werkzaam zijn, 2005 (%)

Provincie van gevolgde opleiding	Voldoende of goede aansluiting		Voldoende benutting	
	Werkzaam in dezelfde provincie	Werkzaam in andere provincie	Werkzaam in dezelfde provincie	Werkzaam in andere provincie
Groningen	73	77	78	77
Friesland	67	72	68	72
Drenthe	X	X	X	X
Overijssel	76	81	70	74
Flevoland	X	85	X	83
Gelderland	82	84	80	83
Utrecht	76	77	77	80
Noord-Holland	77	76	77	78
Zuid-Holland	76	78	78	80
Zeeland	79	85	78	79
Noord-Brabant	77	78	73	77
Limburg	76	66	77	73
Totaal	76	78	77	78

X = geen cijfer beschikbaar.

Over het algemeen blijkt het bruto uurloon van de afgestudeerden hoger te zijn als ze in een andere provincie gaan werken dan waar ze hun diploma hebben gehaald (tabel 3.9). Afgestudeerden van Noord-Holland, Utrecht en Zeeland blijken er het meest op vooruit te gaan als ze in een andere provincie werk vinden. Daarentegen gaan afgestudeerden van Zuid-Holland en Limburg er zelfs op achteruit als ze in een andere provincie aan het werk gaan. Vooral voor Zuid-Holland is dat goed te verklaren: het aanbod van afgestudeerden is er goed afgestemd op de samenstelling van de werkgelegenheid.

Tot slot worden in tabel 3.10 twee oordelen van de hbo-afgestudeerden over de aansluiting tussen hun functie en hun opleidingsachtergrond weergegeven. Achtereenvolgens wordt gekeken naar de mate waarin volgens de afgestudeerde hbo'ers de functie aansluit bij hun opleiding, en de mate waarin naar het oordeel van de afgestudeerde hbo'ers hun capaciteiten worden benut. In tabel 3.10 worden de percentages weergegeven van de hbo-gediplomeerden die vinden dat zij een voldoende of goede aansluiting hebben met de arbeidsmarkt, en die vinden dat hun capaciteiten voldoende worden benut. Uit de tabel blijkt dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt over het algemeen beter is voor degenen die in een andere regio werk hebben gevonden. Dit geldt voor beide indicatoren, met uitzondering van Noord-Holland en Groningen waarvoor slechts één van beide indicatoren overeenkomt met het algemene beeld, en Limburg. De hbo-gediplomeerden van Limburg zijn duidelijk beter af in hun eigen provincie. Dat bleek ook al uit de werkloosheidsduur en het bruto loon.

3.5 Conclusies

Hoewel de mobiliteit onder afgestudeerde hbo'ers beduidend groter is dan onder gediplomeerde schoolverlaters van het vmbo en mbo, blijft toch 58% van hen werken in de provincie waar ze hun opleiding hebben gevolgd. Maar liefst 88% blijft zelfs werken in dezelfde of in een aangrenzende provincie. Toch is het tevens duidelijk dat hogescholen voor veel sectoren waarvoor zij onderwijsprogramma's aanbieden een belangrijke functie vervullen voor het aanbod van hbo-gediplomeerden in zowel de eigen provincie als in andere (ook niet aangrenzende) provincies. De concentratie van opleidingen van bepaalde sectoren in enkele provincies levert schaalvoordelen op, en hoeft geen probleem te vormen doordat de mobiliteit van hbo'ers relatief groot is. Toch baart het vertrek van hbo'ers naar andere regio's veel regionale overheden zorgen, vooral als er per saldo meer vertrekken dan binnenkomen. Dit blijkt het geval te zijn voor Groningen, Friesland, Overijssel, Utrecht en Noord-Brabant.

Over het algemeen is de zoektocht naar een baan van degenen die in hun afstudeerprovincie blijven werken korter. Afgestudeerde hbo'ers die in een andere regio gaan werken dan waarin ze afgestudeerd zijn worden daarvoor beloond. Ze zijn in deze baan meer tevreden over de aansluiting met hun opleiding, en verdienen meer dan hbo'ers die in hun eigen afstudeerregio blijven werken. In die zin is hun zoektocht naar een baan als een investering te beschouwen.¹³ Omdat de beloning van de hbo'ers die mobieler zijn hoger is, lijkt het niet waarschijnlijk dat zij naar een baan in een andere regio hebben gezocht omdat zij in de regio van afstuderen geen baan zouden kunnen vinden. Er zou zelfs eerder sprake kunnen zijn van een regionale 'brain drain', dan van een gedwongen keuze om in een andere regio te moeten gaan werken.

In Zuid-Holland is de aansluiting tussen het aanbod van afgestudeerden en de werkgelegenheid naar opleidingsrichting het beste. Afgestudeerden blijven voor meer dan 70% in dezelfde regio werken; werkgevers trekken voor bijna 80% hbo'ers aan die in Zuid-Holland zijn afgestudeerd. Overijssel en Flevoland scoren wat dat betreft het slechtste. Ook de beloning is voor hbo-gediplomeerden van Zuid-Holland beter in de eigen provincie dan in andere provincies. Limburg is de enige provincie waar dit ook het geval is. Daarnaast blijken afgestudeerden uit Limburg meer tevreden te zijn over een baan in de eigen provincie en vinden zij ook vaker een baan die aansluit op hun opleiding in hun provincie dan daarbuiten.

Van alle hbo'ers die werkzaam zijn in dezelfde provincie waar zij hebben gestudeerd, heeft 7% contact met de vroegere hogeschool in verband met het volgen van bijscholing (33% heeft dit niet, maar zou dit wel willen). 13% heeft contact in verband met het begeleiden van stagiaires (31% heeft dit niet, maar zou dit wel willen), en 5% in verband met gastdocentschappen/geven van voorlichting (30% heeft dit niet, maar zou dit wel willen). De contacten tussen de hogeschool en de daar afgestudeerde hbo'ers, en via hen met werkgevers en andere kennisinstellingen in de regio, kunnen van belang zijn voor de

13. Uit eerder onderzoek blijkt tevens dat de mate van mobiliteit van afgestudeerden van het vmbo, mbo en hbo samenhangt met de kans op een vaste of voltijdbaan: zie Hensen & de Vries (2005) en hoofdstuk 4 in ROA (2004).

kenniscirculatie tussen hogescholen en de beroepspraktijk. Deze kenniscirculatie kan een positieve invloed hebben op de diffusie van kennis en de innovatie in de regio. Wat betreft de binding tussen hogescholen en de regio scoort Friesland het laagst en Gelderland het hoogst (althans voor zover het om de binding via de in de regio werkende afgestudeerden gaat).

Literatuur

- Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (2005), Innovatie zonder inventie. Kennisbenutting in het MKB, Advies Nr. 64, Zoetermeer.*
- Allen, J.P. & R.K.W. van der Velden (2005a), *The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project*, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Allen, J.P. & R.K.W. van der Velden (2005b), *The Role of Self-Assessment in Measuring Skills*, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Borghans, L. (1993), *Educational Choice and Labour Market Information*, Thesis, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Boshuizen, H.P.A. (1989), *De Ontwikkeling van Medische Expertise: een Cognitief-Psychologische Benadering*, Thesis, Haarlem: Thesis Publishers.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *De Nederlandse economie 2004*, Voorburg/Heerlen: CBS.
- Cörvers, F. (1999), *The Impact of Human Capital on International Competitiveness and Trade Performance of Manufacturing Sectors*, Thesis, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Ericsson, K. A. & R.J. Crutcher (1990), The Nature of Exceptional Performance. In: P.B. Baltes, D.L. Featherman & R.M. Lerner (eds.), *Life-Span Development and Behaviour*, Vol. 10, 197-217. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Glebbeek, A.C. (1988), De arbeidsmarktpositie van opleidingen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 3, pp. 75-89.
- Grip, A. de (2001), Dynamiek op de arbeidsmarkt en de employability van werkenden, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 3, 2001, pp. 213-221.
- Hayes, J.R. (1981), *The Complete Problem Solver*, Philadelphia: Franklin Institute Press.
- Hensen, M. & R. de Vries (2005), Geografische mobiliteit en het vinden van een passende baan, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 21, 115-128
- Meng, C.M. & G.W.M. Ramaekers (2000), *Effecten van buitenlandervaring tijdens de studie op de loopbaan van academici*, Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 73, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004), *Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan 2004*, Den Haag: SDU.
- Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie i.o. (2003), *Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs*, 14 februari 2003.
- Onderwijsraad (1999), *Schoolkwaliteit in beeld*, Den Haag, Onderwijsraad.
- Peschar, J. & A. Wesselingh (2001), *Onderwijssociologie*, Groningen: Wolters-Noordhoff
- Ramaekers, G.W.M. & Eijs, P.W.L.J. van (2001), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, HBO-Monitor 2000*, Den Haag: HBO-raad.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2004), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2003*, Maastricht: ROA.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2005), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, Maastricht: ROA.
- Rychen, D.S. & L.H. Salganik (2003), *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*, Cambridge/Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.

Bijlage 1: Kwaliteit van afgestudeerden: een heuristisch kader en indicatoren

Inleiding

Vertrekpunt is dat de kwaliteit van het gerealiseerde niveau van onderwijs op basis van twee invalshoeken beoordeeld kan worden: doeltreffendheid en doelmatigheid (Onderwijsraad, 1999). Doeltreffendheid kan worden gedefinieerd als de mate waarin het onderwijs de functies vervult die haar worden toegeschreven. Doeltreffendheid wordt hier overigens beperkt tot doeltreffendheid met betrekking tot de doorstroming naar de arbeidsmarkt. Het onderwijs kan daarnaast ook andere doelstellingen hebben, waarvan de doeltreffendheid geëvalueerd kan worden, maar die worden hier niet behandeld. Doelmatigheid wordt gedefinieerd als de mate van kostenefficiëntie waarmee het onderwijs de functies vervult die zijn omschreven.

In de literatuur wordt een drietal functies onderscheiden die relevant zijn voor een beoordeling van de doeltreffendheid van het onderwijs: de kwalificatiefunctie, de selectiefunctie en de allocatiefunctie (Peschar & Wesselingh, 2001).¹⁴ Bij de kwalificatiefunctie van het onderwijs gaat het om de vraag of het onderwijs de studenten heeft uitgerust met die competenties die relevant zijn voor de doorstroming naar de arbeidsmarkt. De selectiefunctie betreft het beoordelen van studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau. Bij de allocatiefunctie gaat het om de ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk en de aansluiting van de opleiding op het gevonden werk.

Voor elk van de onderscheiden functies van doeltreffendheid kan naar de doelmatigheid worden gekeken.¹⁵ In deze rapportage zullen we ons wat betreft de doelmatigheid echter beperken¹⁶ tot de allocatiefunctie: het externe rendement. Extern rendement kan voor individuen gedefinieerd worden als de verhouding tussen de opbrengsten van onderwijs over de levensloop en de directe en indirecte kosten om dat onderwijs te kunnen volgen.

De kwalificatiefunctie

De kwalificatiefunctie draait om de vraag of het onderwijs de studenten afdoende heeft uitgerust met die competenties welke relevant zijn voor de doorstroming naar de arbeidsmarkt. Opleidingen dienen daarbij niet alleen te worden beoordeeld op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende startbekwaam hebben gemaakt voor de arbeidsmarkt (de korte termijn doelstelling van het onderwijs, ofwel startbekwaamheid), maar ook op de vraag of ze een voldoende basis hebben geboden voor de verdere ontwikkeling van 'novice' tot 'expert' (ontwikkelpotentieel) en voor de algehele 'employability' van de afgestudeerden (de lange termijn doelstelling).

14. Een vierde functie die onderscheiden kan worden betreft de socialisatiefunctie van het onderwijs, dat wil zeggen de voorbereiding van studenten op het latere maatschappelijk functioneren. Deze functie komt in de afgestudeerdenmonitor niet nader aan bod.

15. Bij de kwalificatiefunctie gaat het om het leerrendement (d.w.z. de verhouding van groei in kennis en de instructiekosten), bij de selectiefunctie om het interne rendement (d.w.z. de verhouding van de slaagkans en de verblijfsduur van gediplomeerden en ongediplomeerden) en bij de allocatiefunctie gaat het om het externe rendement (d.w.z. de verhouding van opbrengsten en kosten van het volgen van een opleiding).

16. Empirische gegevens over het leerrendement van opleidingen ontbreken vrijwel geheel, terwijl gegevens over het interne rendement al systematisch worden verzameld door opleidingen.

Voor de eindbeoordeling van de kwalificatiefunctie is aan de afgestudeerden gevraagd om een aantal overall oordelen te geven. Zo is gevraagd in hoeverre de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt respectievelijk om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Beide items geven een overall oordeel van de afgestudeerden over de korte en lange termijn doelstellingen van het onderwijs. Daarnaast is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang.

De selectiefunctie

De maatschappelijke legitimering van de kwalificatiefunctie van het onderwijs is voor een belangrijk deel gelegen in de betrouwbaarheid waarmee het onderwijs op deze competenties selecteert. Glebbeek (1988) spreekt in dit verband van het 'middelmatigheidsrisico', dat wil zeggen het risico dat een afgestudeerde beneden een bepaald niveau functioneert. Omdat de 'ware' competenties van een individuele afgestudeerde voor een werkgever slechts met zeer grote kosten zijn te achterhalen, is een oordeel over dit 'middelmatigheidsrisico' bepalend voor het oordeel over de hele groep afgestudeerden. Een afgestudeerde van een opleiding die te boek staat als relatief licht zal daarom meer moeite hebben om een goede baan te vinden, ook als hij of zij zelf over voldoende capaciteiten beschikt, dan een afgestudeerde van een opleiding die de reputatie heeft pittig te zijn.

Over de betrouwbaarheid van de selectie in het onderwijs zijn maar weinig gegevens beschikbaar. Door visitatiecommissies wordt dit doorgaans gecheckt door beoordelingen te maken van enkele werkstukken en dit te vergelijken met de door docenten gegeven beoordelingen. Idealiter vormt een dergelijk systeem van externe ijking van de selectie de beste garantie voor een betrouwbaar selectieproces. Bij ontbreken van een dergelijke externe ijking kunnen alleen proxies gegeven worden van de betrouwbaarheid van de selectie. In het onderzoek onder afgestudeerden hebben we drie vragen opgenomen die een indicatie kunnen geven van het 'middelmatigheidsrisico' van de opleiding.

Op de eerste plaats hebben we afgestudeerden gevraagd om aan te geven wat het gemiddelde eindcijfer was voor de opleiding in het HBO. Vergelijking van het gemiddelde eindcijfer tussen opleidingen kan een indicatie verschaffen over de betrouwbaarheid van het selectieproces. Bij opleidingen met relatief hoge eindcijfers kan sprake zijn van onvoldoende selectie, bij opleidingen met relatief lage cijfers is wellicht sprake van te zware selectie. Een probleem hierbij is dat het niveau van de studenteninstroom per opleiding kan verschillen. Zoals bekend is er een neiging om cijfers te normeren op het groepsge-middelde. Daarom wordt het gemiddelde eindcijfer vergeleken met het gemiddelde eindexamencijfer in het voortgezet onderwijs van de betreffende studenten. Hierdoor kan per opleiding een schatting worden gegeven van de mate waarin men – gecorrigeerd voor het aanvangsniveau – een relatief hoog eindcijfer geeft. Daarnaast is aan de afgestudeerden gevraagd om een oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van de opleiding en over de wijze van toetsen en beoordelen. De drie aspecten samen geven een indicatie van het risico dat een student door de selectie komt die niet over de vereiste vaardigheden beschikt.

Vanuit het perspectief van de student heeft de selectiefunctie ook betrekking op de vraag of de opleiding past bij de capaciteiten en verwachtingen van de student (Borghans, 1993). Hoewel de feitelijke keuze voor een opleiding vaak gebaseerd is op zelfselectie, kan een opleiding dit selectieproces wel optimaliseren door goede voorlichting en begeleiding te geven. In het onderzoek onder afgestudeerden hebben we gevraagd om aan te geven of men achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding zou kiezen. Deze zogenaamde spijtvraag geeft aan in welk mate de verwachtingen waarmee een student aan de opleiding is begonnen ook overeen komen met zijn of haar ervaringen achteraf.

Het selectieproces is optimaal wanneer enerzijds de opleiding studenten trekt die over de juiste capaciteiten en belangstelling beschikken om de opleiding te volgen en anderzijds voldoende geselecteerd wordt op relevante competenties om het 'middelmatigheidsrisico' voor werkgevers te minimaliseren.

De allocatiefunctie

De allocatiefunctie van het onderwijs betreft de vraag of het onderwijs de afgestudeerden op een adequate wijze toeleidt naar de arbeidsmarkt. Hierbij kunnen twee dimensies onderscheiden worden: ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk, en de mate waarin het gevonden werk past bij de opleiding (aansluiting).

De kwaliteit van de ondersteuning die de opleiding biedt bij de transitie van opleiding naar werk is in het onderzoek onder afgestudeerden geïndiceerd door te vragen naar het oordeel van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden.

De kwaliteit van de aansluiting naar de arbeidsmarkt is geïndiceerd door het percentage werkenden dat een baan heeft die aansluit naar het niveau van de gevolgde opleiding,¹⁷ het oordeel van de afgestudeerde over de aansluiting tussen opleiding en werk, de mate waarin men in het werk de eigen capaciteiten goed kan benutten en de tevredenheid met de huidige functie.

Extern rendement

Extern rendement kan worden gedefinieerd als de verhouding van kosten en opbrengsten van onderwijs die door individuen en de overheid gerealiseerd worden. Het externe rendement is vooral van belang om de macrodoelmatigheid van een opleiding te kunnen beoordelen. Wij beperken ons hier tot het individueel extern rendement. Om het individueel extern rendement te berekenen, zou men de beschikking moeten hebben over zowel de individuele kosten voor het volgen van de opleiding (inclusief de opportuniteitskosten) als de totale opbrengsten over de levensloop. Echter de individuele kosten per opleiding zijn slechts deels bekend en voorzover ze bekend zijn betreft het vaak de kosten die niet variëren tussen opleidingen (bijv. collegegeld). Data over de opportuniteitskosten per opleiding ontbreken geheel, evenals de totale opbrengsten over de levensloop. In het kader van een beoordeling van de (korte termijn) opbrengsten van de opleiding kunnen we echter ook goed volstaan met de volgende indicatoren: het werkloosheidspercentage 1½ jaar na het verlaten van de opleiding, het bruto uurloon 1½ jaar na het verlaten van de opleiding en de carrière mogelijkheden van de functie.

Bijlage 3 geeft een specificatie van de wijze waarop de verschillende aspecten (kwalificatie, selectie, allocatie en extern rendement) zijn geoperationaliseerd en hoe deze zijn getransformeerd naar een rapportcijfer.

17. Het percentage werkenden met een baan die aansluit naar de opleidingsrichting is niet als allocatie-indicator opgenomen, omdat analyses hebben aangetoond dat werken buiten de opleidingsrichting niet zonder meer als negatief hoeft te worden beschouwd. Het kan bijvoorbeeld ook wijzen op een hoge mate van flexibiliteit.

Bijlage 2: Wat zijn de eisen die gesteld worden aan afgestudeerden van het hoger onderwijs?

Inleiding

Competenties kunnen worden gedefinieerd als “the ability to successfully meet complex demands in a particular context” (Rychen & Salganic, 2003). De eisen die verbonden zijn met de niveaus van Bachelor en Master zijn in internationaal verband beschreven in de zogeheten Dublin-descriptoren. Deze Dublin-descriptoren worden ook genoemd in het NVAO accreditatiekader en geven een aantal formele eisen binnen de volgende domeinen: kennis en inzicht, toepassen van kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie en leervaardigheden. Men zou de Dublin-descriptoren een pakket van minimumeisen kunnen noemen die vooral betrekking hebben op de rol van de hoger opgeleiden als professional. In de literatuur (voor een overzicht zie Allen & van der Velden, 2005a) vinden we echter ook duidelijke aanwijzingen dat veranderingen in het arbeidsproces en in de kenniseconomie ertoe leiden dat van hoger opgeleiden meer wordt verwacht. Zo leidt de dynamiek op de arbeidsmarkt en de toegenomen mobiliteit ertoe dat hoger opgeleiden flexibel moeten zijn en over brede competenties moeten beschikken om een blijvende inzet in het arbeidsproces te kunnen garanderen. Ook het beleidsvoornemen om het innovatievermogen van de westerse economieën sterk te vergroten (Lissabon doelstelling) en de transitie naar een kennissamenleving stellen nieuwe eisen op het vlak van innovatie en een optimale mobilisering van menselijk kapitaal. En ten slotte, vereist de globalisering dat afgestudeerden in toenemende mate over een internationale oriëntatie moeten beschikken.

Wat de onderscheiden vijf domeinen (professionele expertise, flexibiliteit, innovatie en kennismanagement, mobilisering van menselijk kapitaal en internationale oriëntatie) nu precies betekenen in termen van competenties die in het hoger onderwijs moeten worden bijgebracht, is nog niet helemaal duidelijk, maar we kunnen wel een eerste schets geven.

Professionele expertise

Experts onderscheiden zich van novices door hun superieure mentale organisatie van domeinspecifieke kennis, hun vermogen om die kennis op te roepen, de manier waarop ze problemen benaderen en diagnosticeren, het gebruik van geautomatiseerde procedures en het ‘intuïtief’ aanvoelen van alternatieve oplossingsrichtingen (Boshuizen, 1989). Aangenomen wordt dat 5 tot 10 jaar relevante werkervaring vereist is om het niveau van expert te bereiken (Hayes, 1981; Ericsson & Crutcher, 1990). Dit betekent feitelijk dat het onderwijs beoordeeld moet worden op de vraag of ze een voldoende basis heeft gelegd voor deze professionele ontwikkeling.

Flexibiliteit

Snelle veranderingen in technologie, markten en organisaties leiden ertoe dat de omgeving waarin hoger opgeleiden terecht komen zeer dynamisch is (De Grip, 2001). Niet alleen kennisveroudering leidt tot een noodzaak van levenslang leren, maar ook de verandering van werkkring brengt met zich mee dat men zich in nieuwe gebieden zal moeten bekwamen. Van hoger opgeleiden wordt bij uitstek verwacht dat ze pro-actief met veranderingen omgaan, nieuwe uitdagingen aangaan en als change-agent fungeren en in brede zin ‘employable’ zijn. Het onderwijs moet daarvoor een basis leggen in de vorm van brede generieke competenties, zoals kennis van aangrenzende vakgebieden, leercompetenties etc.

Innovatie en kennismanagement

Wanneer we spreken over het belang van hoger opgeleiden voor de kenniseconomie, dan is natuurlijk de bijdrage die deze afgestudeerden leveren aan het innovatiepotentieel van arbeidsorganisaties essentieel. Van hoger opgeleiden wordt bij uitstek verwacht dat zij een bijdrage leveren aan het constant vernieuwen en verbeteren van producten en diensten. Het gaat daarbij niet alleen om de innovatiecapaciteit van afgestudeerden zelf, maar ook om hun vermogen een omgeving te creëren waarin kennisproductie en diffusie wordt geoptimaliseerd. Daarnaast wordt van hen verwacht dat ze innovaties daadwerkelijk implementeren in hun eigen werk en in de organisatie als geheel (Cörvers, 1999). Het onderwijs moet hiervoor een basis leggen door het vermogen bij te brengen om nieuwe kennis te ontwikkelen en bestaande inzichten toe te passen in nieuwe situaties, en om vaardigheden bij te brengen in het verwerven van nieuwe kennis die elders ontwikkeld is (via ICT of informele netwerken).

Mobilisering van menselijk kapitaal

Van hoger opgeleiden wordt niet alleen verwacht dat ze hun eigen competenties maximaal ontwikkelen en benutten, maar ook dat ze actief sturing geven aan de mobilisering van menselijk kapitaal elders in de organisatie. Dit is gerelateerd aan leiderschapskwaliteiten, maar het concept is breder. Ook zonder dat sprake is van een hiërarchische relatie wordt van hoger opgeleiden verwacht dat ze oog hebben voor het optimaal inrichten van de werkomgeving, productief kunnen samenwerken en synergie creëren in teams. In het onderwijs beoogt men dit onder meer te bereiken door het aanbieden van alternatieve onderwijsmethoden, zoals probleemgestuurd onderwijs waar een beroep wordt gedaan op samenwerkingsvaardigheden, maar waar ook leiderschapskwaliteiten ontwikkeld worden.

Internationale oriëntatie

Met de globalisering en het vervagen van de nationale grenzen is een sterk internationale oriëntatie van toenemend belang. Dit vereist niet alleen een beheersing van vreemde talen, maar ook het vermogen om zich te verdiepen in andere culturen, de beperktheden van de eigen nationale context in te zien, kortom de ontwikkeling van interculturele vaardigheden. In het hoger onderwijs is voor dit domein toenemende aandacht, onder meer door het opzetten van internationale opleidingen, uitwisselingsprogramma's etc.

De kennis en vaardigheden die voor deze vijf domeinen zijn vereist overlappen elkaar deels. Een bepaalde mate van professionele expertise is bijvoorbeeld noodzakelijk om tot innovatie te komen en flexibiliteit kan niet zonder een optimale mobilisering van menselijk kapitaal. Opleidingen en beroepen zullen ook verschillen in de mate waarin het ene of juist het andere domein meer wordt benadrukt. Niettemin lijkt een minimale competentie op elk van deze domeinen vereist om als hoog opgeleide goed te kunnen functioneren.

Meting van competenties

Competenties kunnen niet los worden gezien van de context waarbinnen ze aangewend worden. Dit impliceert dat het competentieniveau (en eventuele deficiënties) van afgestudeerden alleen goed gemeten kan worden door de verworven competenties te toetsen aan de vereisten in de beroepspraktijk. Immers, juist in de praktijk manifesteren zich de opbrengsten van hoger onderwijs ('the proof of the pudding is in the eating').

In de HBO-Monitor wordt aan de afgestudeerden een lijst voorgelegd van 23 competenties en is gevraagd om voor iedere competentie aan te geven welk niveau vereist is in de huidige functie en wat het niveau is waarover de afgestudeerden zelf beschikken.¹⁸ Het verschil tussen beiden geeft inzicht in eventuele

18. Mede op basis van de vereiste competentieniveaus kan een opleiding een eindtermenprofiel opstellen in het kader van het accreditatie aspect doelstellingen van de opleiding. We merken op dat de competenties die standaard verzameld worden in de

tekorten of overschotten. Om te voorkomen dat een opleiding mede wordt afgerekend op afgestudeerden die terecht komen in beroepen waarvoor de opleiding niet beoogde voor te bereiden, is het vaststellen van de vereiste competentieniveaus beperkt tot afgestudeerden die in hun kerndomein werken, dat wil zeggen in functies waarvoor het eigen opleidingsniveau en de eigen (of een verwante) opleidingsrichting door de werkgever is vereist. Voor een methodologische beschouwing over het meten van het vereiste en beschikbare competentieniveau wordt verwezen naar Allen & van der Velden (2005b).

Schema 1a

Classificatie van competenties naar Dublin-descriptoren

Dublin-descriptor	Competenties
Kennis en inzicht	Kennis van eigen vakgebied
Toepassen kennis en inzicht	Vermogen om vakkennis in praktijk toe te passen
Oordeelsvorming	Vermogen om informatie te vergaren Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken Vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden Vermogen om logisch te redeneren Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen
Communicatie	Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt
Leervaardigheden	Vermogen om nieuwe dingen te leren

Schema 1b

Classificatie van competenties naar vijf domeinen die van belang zijn voor de kenniseconomie

Domein	Competenties
Professionele expertise	Kennis van eigen vakgebied Vermogen om vakkennis in praktijk toe te passen Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken Vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden Vermogen om logisch te redeneren
Flexibiliteit	Kennis van andere vakgebieden Vermogen om informatie te vergaren Vermogen om problemen en kansen te signaleren Vermogen om nieuwe dingen te leren
Innovatie en kennismanagement	Vermogen om ICT te gebruiken Vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen
Mobilisering van menselijk kapitaal	Vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken Vermogen om onder druk goed te functioneren Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt Vermogen om productief met anderen samen te werken Vermogen om capaciteiten van anderen aan te spreken Vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren
Internationale oriëntatie	Vermogen om in buitenlandse talen te communiceren

Een 'tekort' betekent overigens niet automatisch dat hieraan in het curriculum meer aandacht moet worden besteed. Voor een deel kan het gaan om competenties die beter of sneller in een werkomgeving bijgebracht kunnen worden. Bovendien kan meer aandacht voor de ene competentie ten koste gaan van de aandacht voor een andere competentie. De vastgestelde tekorten hebben dan ook vooral een signalerende werking: ze geven aan op welke terreinen het curriculum mogelijk aanpassing behoeft. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de opleiding zelf om op basis hiervan te kijken welke aanpassingen verricht moeten worden.

HBO-Monitor vooral generieke competenties betreffen. De HBO-Monitor biedt opleidingen daarnaast de mogelijkheid om naar domeinspecifieke competenties te vragen. Deze worden apart gerapporteerd en maken geen deel uit van de kernresultaten.

In schema 1 is aangegeven op welke wijze de competenties die zijn opgenomen in de HBO-Monitor kunnen worden geassocieerd naar de Dublin-descriptoren en naar de hierboven onderscheiden vijf domeinen (professionele expertise, flexibiliteit, innovatie en kennismanagement, mobilisering van menselijk kapitaal en internationale oriëntatie).

Bijlage 3: Berekening kwaliteitsindicatoren

Bij de berekening van de 'rapportcijfers' hebben we de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Voor elk aspect (kwalificatie, selectie, allocatie, extern rendement, programma, personeel en voorzieningen) zijn meerdere indicatoren bepaald die gezamenlijk het begrip zo goed mogelijk afdekken.
2. Per indicator is een minimumwaarde bepaald. Waarden lager dan dit minimum geven aan dat de respondent de opleiding op dit aspect duidelijk als onvoldoende beschouwd. Voor 5-punt-schalen geldt dat de neutrale middencategorie 3 als minimum wordt gehanteerd (behoudens bij het oordeel over de breedte van de opleiding). Voor rapportcijfers geldt dat het cijfer 6 als minimum wordt gehanteerd.
3. Vervolgens is per aspect het percentage afgestudeerden berekend dat op of boven het minimum zit.
4. Dit percentage is vervolgens omgezet in een rapportcijfer. Hierbij hebben we als norm gehanteerd dat minimaal 75% op of boven het minimum moet zitten om een 6 te kunnen krijgen. De formule om het percentage om te zetten in een rapportcijfer is: $\text{Rapportcijfer} = 10 - (100 - \text{Percentage}) * 4/25$. Een uitzondering vormt de omzetting van het werkloosheidspercentage in een rapportcijfer. Dit is als volgt gebeurt: $\text{Rapportcijfer voor werkloosheid} = 10 - (100 - \text{Percentage}) * 4/7,5$. Hierdoor scoort bijvoorbeeld 2% werkloosheid een 8,9; 5% werkloosheid een 7,3 en 10% werkloosheid een 4,7.
5. Om te voorkomen dat cijfers beneden de 6 zwaarder kunnen meewegen dan cijfers boven de 6, zijn alle rapportcijfers lager dan 2 afgerond op 2,0.
6. Het uiteindelijke rapportcijfer bedraagt het gemiddelde van de onderliggende indicatoren.
7. In de rapportages voor hogescholen over individuele opleidingen worden rapportcijfers alleen berekend wanneer de onderliggende indicatoren op minimaal 20 waarnemingen betrekking hebben.

Berekening indicatoren voor kwalificatie

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Opleiding voldoende basis om te starten op de arbeidsmarkt	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat vindt dat de opleiding een voldoende basis vormt om te starten op de arbeidsmarkt (score 3, 4 en 5).	In welke mate biedt uw HBO-opleiding een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt? helemaal niet <-> in sterke mate 1 2 3 4 5
Opleiding voldoende basis om competenties verder te ontwikkelen	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat vindt dat de opleiding een voldoende basis vormt om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (score 3, 4 en 5).	In welke mate biedt uw HBO-opleiding een goede basis voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden? helemaal niet <-> in sterke mate 1 2 3 4 5
Opleiding voldoende breed	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat de opleiding voldoende breed vindt (score 3 en 4). ¹⁹	Wat is uw oordeel over de breedte van uw HBO-opleiding? veel te smal <-> veel te breed 1 2 3 4 5
Opleiding voldoende diepgang	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat van oordeel is dat de opleiding voldoende diepgang heeft (score 3, 4 en 5).	Wat is uw oordeel over de diepgang in uw HBO-opleiding? te weinig diepgang <-> te veel diepgang 1 2 3 4 5
<i>Eindbeoordeling kwalificatie</i>	Het gemiddelde van de bovengenoemde 4 indicatoren voor de kwalificatie.	

19. Nadere analyse wijst uit dat de scores 3 en 4 samenhangen met een goede beoordeling van andere aspecten van de opleiding. Wanneer de opleiding als veel te breed wordt beschouwd (score 5) hangt dit echter negatief samen met de andere oordelen. Het zelfde geldt als de opleiding als te smal wordt beschouwd (scores 1 en 2).

Berekening indicatoren voor selectie

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Cijfertoekenning voldoende streng	Gebaseerd op een vergelijking per afgestudeerde van het gemiddelde examencijfer in het hbo en het gemiddelde eindexamencijfer in het havo. ²⁰ Berekend is het procentuele aandeel van de afgestudeerden waarbij het examencijfer in het hbo gelijk is aan of lager is dan het eindexamencijfer in het havo.	Gemiddeld eindexamencijfer in het havo 6 6 ½ 7 7 ½ 8 8 ½ 9 9 ½ 10 Gemiddeld examencijfer hbo 6 6 ½ 7 7 ½ 8 8 ½ 9 9 ½ 10
Opleiding voldoende zwaar	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat de opleiding voldoende moeilijk vindt (score 3, 4 en 5).	Wat is uw oordeel over de moeilijkheidsgraad van uw HBO-opleiding? Niet hoog genoeg <-> veel te hoog 1 2 3 4 5
Oordeel wijze van toetsen en beoordelen	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de wijze van toetsen en beoordelen.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Wijze van toetsen en beoordelen" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Opleiding opnieuw kiezen	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat achteraf gezien opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde onderwijsinstelling zou kiezen.	Zou u, achteraf gezien, de door u gevolgde HBO opleiding opnieuw kiezen? 1 ja, dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool 2 ja, dezelfde opleiding maar, aan een andere hogeschool 3 nee, een andere opleiding, namelijk: 4 nee, ik zou niet gaan studeren
<i>Eindbeoordeling selectie</i>	Het gemiddelde van de bovengenoemde 4 indicatoren voor selectie.	

20. Omdat eindexamencijfers van vwo'ers, havisten en mbo'ers onderling niet vergeleken kunnen worden, is deze berekening uitsluitend uitgevoerd voor hbo'ers met havo als hoogst voltooide vooropleiding.

Berekening indicatoren voor allocatie

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Tevreden over beroepsvoorlichting	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de beroepsvoorlichting.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Voorlichting over uw beroepsmogelijkheden" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Functieniveau past bij opleidingsniveau	Procentueel aandeel van de betaald werkende afgestudeerden dat een baan heeft op minstens hbo-niveau (score 1 en 2).	Welk opleidingsniveau werd door uw werkgever voor deze functie minimaal vereist? 1 WO 2 HBO 3 MBO 4 HAVO, VWO 5 MAVO, VBO of lager
Voldoende aansluiting opleiding-werk	Procentueel aandeel van de betaald werkende afgestudeerden dat een baan heeft die 'voldoende' of 'goed' aansluit bij de opleiding (score 3 en 4).	Hoe sluit uw functie aan op uw HBO-opleiding? 1 slecht 2 matig 3 voldoende 4 goed
Voldoende benutting van capaciteiten	Procentueel aandeel van de betaald werkende afgestudeerden dat aangeeft dat hun capaciteiten voldoende worden benut (score 3, 4 en 5)	In welke mate worden uw capaciteiten in uw huidige functie benut? helemaal niet <-> in sterke mate 1 2 3 4 5
Tevreden met huidige functie	Procentueel aandeel van de betaald werkende afgestudeerden dat tevreden is met de functie (score 3, 4 en 5).	Hoe tevreden bent u met uw huidige functie? zeer ontevreden <-> zeer tevreden 1 2 3 4 5
<i>Eindbeoordeling allocatie</i>	Het gemiddelde van de bovengenoemde 5 indicatoren voor allocatie.	

Berekening indicatoren voor extern rendement

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Werkloosheid	Eerst is het werkloosheidspercentage bepaald onder de afgestudeerden. Dit betreft het aantal afgestudeerden dat op zoek is naar betaald werk en minder dan 12 uur per week betaald werkzaam is, gedeeld door het aantal afgestudeerden dat tot de beroepsbevolking behoort (werkenden en werklozen). Dit percentage is als volgt omgezet in een rapportcijfer: $10 - (\text{Percentage}) * 4/7,5$. Hierdoor scoort bijvoorbeeld 2% werkloosheid een 8,9; 5% werkloosheid een 7,3 en 10% werkloosheid een 4,7.	Heeft u op dit moment betaald werk? 1 ja 2 nee Zoekt u op dit moment (ander) betaald werk? 1 ja 2 nee Gemiddelde arbeidsuren (leraren: 1 lesuur is 1,5 arbeidsuur) Reguliere-/contracturen in hoofdfunctie uur per week Overuren in hoofdfunctie uur per week Uren in andere betaalde baan/banen uur per week
Bruto uurloon	Procentueel aandeel van uurlonen boven drempelinkomen voor hbo'ers. Eerst is een norminkomen voor een gemiddelde hbo'er berekend op basis van het aantal jaren scholing en leeftijd. Het drempelinkomen is het norminkomen verminderd met het inkomen dat hoort bij twee jaren scholing. Het drempelinkomen van hbo'ers bedraagt € 9,96 per uur. In de praktijk betekent dit dat het drempelinkomen dicht bij een mbo- dan bij een hbo-salaris zit.	Bruto inkomen volgens contracturen (inclusief toeslagen) in hoofdfunctie Ongeveer € per maand Gemiddelde arbeidsuren (leraren: 1 lesuur is 1,5 arbeidsuur) Reguliere-/contracturen in hoofdfunctie uur per week
Voldoende carrière-mogelijkheden	Procentueel aandeel van de betaald werkende afgestudeerden dat aangeeft dat de functie voldoende carrièremogelijkheden biedt (score 3, 4 en 5).	Biedt uw functie goede carrièremogelijkheden? nauwelijks <-> heel veel 1 2 3 4 5
<i>Eindbeoordeling extern rendement</i>	Het gemiddelde van de bovengenoemde 3 indicatoren voor het externe rendement.	

Berekening indicatoren voor oordeel programma

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Oordeel opbouw studieprogramma	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de opbouw van het studieprogramma.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Opbouw van het studieprogramma" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Oordeel keuze-mogelijkheden in studie	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de keuzemogelijkheden in de studie.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Keuzemogelijkheden in studie" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Oordeel samenhang tussen vakken	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de samenhang tussen vakken.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Samenhang tussen vakken" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Eindbeoordeling programma	Het gemiddelde van de bovengenoemde 3 indicatoren voor programma.	

Berekening indicatoren voor oordeel personeel

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Oordeel kwaliteit van docenten	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de kwaliteit van docenten.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Kwaliteit van docenten" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Oordeel studiebegeleiding	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de studiebegeleiding.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Studiebegeleiding" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Eindbeoordeling personeel	Het gemiddelde van de bovengenoemde 2 indicatoren voor personeel.	

Berekening indicatoren voor oordeel voorzieningen

Indicator	Berekeningswijze	Vragenlijst
Oordeel huisvesting	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de kwaliteit van de huisvesting.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Huisvesting" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
Oordeel overige materiële voorzieningen	Procentueel aandeel van de afgestudeerden dat een rapportcijfer van 6 of hoger toekent aan de overige materiële voorzieningen.	Geef een rapportcijfer voor de hieronder genoemde aspecten van de door u gevolgde HBO-opleiding. "Overige materiële voorzieningen, zoals bibliotheek, mediatheek, werkplaatsen, ict-voorzieningen" <i>Geef een afgerond cijfer tussen 1 en 10.</i>
<i>Eindbeoordeling voorzieningen</i>	Het gemiddelde van de bovengenoemde 2 indicatoren voor voorzieningen.	

